

ESTUDIO DE MERCADO LABORAL



EN EL ORIENTE DE EL SALVADOR

— Apoyo a —
juventud migrante
en el Oriente de El Salvador



Colaboración del
Pueblo Japonés



Esta publicación ha sido elaborada con la financiación del Gobierno de Japón en el marco del proyecto 'Apoyo a Juventud Potencialmente Migrantes y Retornados para su Reintegración, con Énfasis en Educación Técnica y Emprendimiento en el Oriente de El Salvador'. El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de OIM y en ningún caso se debe considerar que refleja la opinión oficial del Gobierno de Japón.

Editor:

Organización Internacional para las Migraciones

Unidad de Información - Misión para El Salvador, Guatemala y Honduras

Sitio web: <https://mic.iom.int>

© 2021 Organización Internacional para las Migraciones

Todos los derechos reservados.

Cita sugerida:

Organización Internacional para las Migraciones (2021). Estudio de Mercado Laboral en el Oriente de El Salvador. Disponible en: <https://mic.iom.int/descargas/EstudioDeMercadoLaboralOrienteES.pdf>

ÍNDICE

Introducción.....	1
Objetivos y metodología.....	3
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos.....	3
Fuentes de recolección de datos.....	3
Limitaciones del estudio.....	6
Contexto.....	7
Migración y empleo a nivel nacional.....	7
Iniciativas de apoyo al empleo juvenil.....	8
Resultados del sector productivo.....	9
Descripción del empresariado local.....	10
Efectos de la COVID-19 sobre la operación y proyecciones de crecimiento.....	13
Caracterización del empleo formal.....	15
Actividades de capacitación y formación en el trabajo.....	18
Relación con alternativas de formación y aprendizaje en el trabajo.....	20
Hallazgos de sectores priorizados.....	23
Tecnologías de la información.....	24
Agroindustria tecnológica.....	25
Turismo y hospitalidad.....	26
Energías renovables.....	27
Resultados de centros e instituciones con programas de formación.....	29
Descripción sobre alternativas de formación en la zona.....	30
Habilidades de formación: vacíos y prioridades.....	32
Vínculos entre sector público, privado y academia.....	34
Fortalezas y desafíos para la colocación laboral y colaboración.....	36
Resultados de grupos focales.....	37
Perfil socioeconómico, educativo y laboral.....	38
Experiencia en cursos y programas de formación.....	39
Empleos y ocupaciones.....	41
Desafíos en la transición al empleo formal.....	42
Temas emergentes.....	43

Conclusiones y recomendaciones.....	45
Contexto laboral y económico a nivel nacional y de la Zona Oriental post COVID-19.....	46
Sectores y ocupaciones productivas de la Zona Oriental con oportunidades de inserción laboral.....	46
Temáticas de formación técnica, habilidades blandas y orientación laboral.....	47
Recomendaciones	48
Computación y mercadeo digital.....	49
Programación e informática avanzada.....	49
Paquetes de Microsoft Office para la administración y contabilidad.....	50
Gastronomía para el emprendimiento.....	50
Desarrollo y gestión de negocios.....	51
Hospitalidad y atención al cliente.....	51
Electrónica y electricidad básica.....	52
Operación y reparación de equipo industrial.....	52
Bibliografía y anexos.....	53

ESTUDIO DE MERCADO LABORAL EN EL ORIENTE DE EL SALVADOR

Proyecto de Apoyo a Juventud
Migrante en el Oriente de El Salvador



Colaboración del
Pueblo Japonés



SIGLAS

MINEDUCYT	Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología
MEGATEC	Modelo Educativo Gradual de Aprendizaje Técnico y Tecnológico
IVA	Impuesto al Valor Agregado
DUE	Directorio de Unidades Económicas 2011-2012
DIGESTYC	Dirección General de Estadísticas y Censos
CIU	Clasificación Internacional Industrial Uniforme de todas las Actividades Económicas
DGME	Dirección General de Migración y Extranjería
ONU	Organización de las Naciones Unidas
DAES	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales
ISSS	Instituto Salvadoreño del Seguro Social
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
USAID	Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional
INSAFORP	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional
FUNDEMAS	Fundación Empresarial para la Acción Social
ITCA-FEPADE	Escuela Especializada en Ingeniería ITCA-FEPADE
APAC	Academia Panamericana de Arte Culinario
ONG	Organización no Gubernamental



INTRODUCCIÓN, METODOLOGÍA Y CONTEXTO

I

INTRODUCCIÓN

El Estudio de Mercado Laboral en el Oriente de El Salvador se llevó a cabo como parte del Proyecto Apoyo a Juventud Migrante en el Oriente de El Salvador implementado por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), con financiamiento del Gobierno de Japón en El Salvador. La iniciativa contempla la dotación de becas completas para cursar carreras técnicas en la sede del Modelo Educativo Gradual de Aprendizaje Técnico y Tecnológico (MEGATEC) La Unión, así como la ampliación de la oferta de cursos cortos de formación profesional enfocados en tecnología y programas de nivelación académica para personas migrantes retornadas; el fortalecimiento de las capacidades de MEGATEC La Unión a través de la instalación de un sistema de energía solar, así como la construcción de un comedor y aulas adicionales para este plantel, dirigidos a ampliar las capacidades de atender a más jóvenes; y el apoyo para la toma de decisiones y el diseño e implementación de políticas públicas basadas en evidencia y la colaboración entre actores clave para desarrollar respuestas holísticas para atender los factores que impulsan la migración juvenil en el oriente del país, bajo un enfoque de seguridad humana.

En la medida que incrementa la demanda de empleo con habilidades específicas no cubiertas por el sistema educativo nacional, se deben buscar alternativas para la formación técnica que permita mejorar las condiciones de vida en las comunidades para apoyar una integración y reintegración exitosa, con el fin de reducir la migración irregular por factores económicos. Sin embargo, la demanda del mercado laboral nacional es difícil de evaluar debido a que los datos actualizados de empleo son incompletos, provienen de múltiples fuentes y se basan en diversos conjuntos de criterios. Si bien varios estudios han identificado los sectores de alto crecimiento de El Salvador, incluidos los que ofrecen potencial de empleo, es necesaria una investigación completa y accesible para comprender las características del mercado laboral en el Oriente de El Salvador y el nivel de adecuación de las habilidades de personas trabajadoras nacionales y migrantes retornadas a esta realidad.

El propósito de esta investigación es abordar estas brechas para sectores clave en los municipios donde estará operando el Proyecto.

El siguiente documento organiza los resultados de este Estudio. La primera sección describe la metodología de acuerdo con los instrumentos utilizados para recopilar la información presentada, un breve contexto de la situación migratoria en el país y la evidencia recopilada por estudios de formación profesional a nivel nacional. En la sección dos, se presentan los resultados del sector productivo, que contiene una descripción de los datos obtenidos como parte de encuestas a empresas y entrevistas a asociaciones de empresas locales. A continuación, se hace una exploración a profundidad de las características de operación y necesidades de empleo en cuatro sectores económicos priorizados. La sección cuatro describe los resultados de las entrevistas a centros e instituciones con programas de formación profesional y la sección cinco presenta las impresiones de la juventud local recopiladas a partir de grupos focales. Finalmente, la sección seis concluye y hace recomendaciones de las áreas y habilidades de formación a priorizar en las actividades del proyecto a partir de los resultados descritos.



OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

Objetivo General

Generar conocimiento sobre los servicios de formación profesional que podrían mejorar la inserción laboral de personas trabajadoras migrantes retornadas y no migrantes a partir de formación profesional y técnica superior.

Objetivos específicos

1. Analizar el contexto laboral y económico a nivel nacional y de la Zona Oriental en el marco de la nueva realidad post COVID-19.
2. Identificar los sectores y ocupaciones productivas de la Zona Oriental en los que hay oportunidades de inserción de personas trabajadoras nacionales y retornadas.
3. Determinar las temáticas de formación técnica, habilidades blandas y asistencia para la inserción laboral que se requieren para cubrir la demanda del sector privado de la Zona Oriental.

Fuentes de recolección de datos



El estudio incorporó una muestra de la región de Oriente (los departamentos de San Miguel, La Unión, Morazán y Usulután) con cuatro métodos para la recolección de datos, los cuales se describen a continuación. Se incorporó en cada una de sus etapas y procesos, la participación de los distintos actores vinculados mediante comités técnicos consultivos.

1. Encuestas con el sector productivo.
2. Entrevistas con partes interesadas
3. Grupos focales con juventud de la zona.
4. Revisión de la literatura y recopilación de datos administrativos

1 Encuestas con el sector productivo.

El método más importante de recolección de datos fue una encuesta a empresas en sectores económicos seleccionados que se encuentran operando en los cuatro departamentos de la zona oriental y que poseen registro de IVA, en términos de recursos y alcance de la información. El objetivo principal de la encuesta fue obtener información cuantitativa sobre el estado actual del mercado laboral y sus proyecciones en los

FICHA TÉCNICA

Encuesta a empresas

Población objetivo: Micro, pequeñas, medianas y grandes empresas en actividades económicas de comercio agroindustria, industria, construcción electricidad, servicios y transporte.

Unidad de análisis: La empresa.

Instrumento: Encuesta individual.

Cobertura: empresas en los departamentos de San Miguel, Usulután, Morazán y La Unión. Para las actividades de campo, se cubrieron las zonas comerciales de las cuatro cabeceras departamentales.

Periodo de referencia: del 18 de agosto al 9 de octubre de 2021.

Esquema de muestreo: estratificado por departamento, tamaño de empresa y actividad económica, barrido censal, selección continua de bloques y selección alterna de bloques.

Universo población objetivo: 12,456 empresas.

Tamaño de muestra: 2,030 empresas.

Muestra efectiva: 829 empresas.

Tasa de respuesta: 41% de la muestra. 9.4% para encuestas telefónicas, 90.4% para las encuestas en campo (% de encuestas completas de todos los contactos realizados a empresas).

próximos dos años. Específicamente, la encuesta trató de identificar los efectos concretos de la pandemia en sus operaciones, determinar los obstáculos para el crecimiento, caracterizar el personal empleado por tipo de establecimiento y prácticas de selección de personal.

La encuesta también buscó conocer sobre el cambio esperado en la demanda y competencia en el sector, así como las actividades de capacitación realizadas por la empresa, experiencia con personas graduadas de programas de formación profesional e involucramiento con centros de formación de la zona. De 2,030 contactos realizados a empresas, se completaron 829 encuestas efectivas mediante entrevistas estructuradas a personas encargadas de recursos humanos o dueñas de establecimiento, dependiendo del tamaño de la empresa¹. Las secciones de la encuesta fueron:

- Información general de la empresa
- Empleo Vacantes
- Formación profesional
- Relación con juventud

Se utilizó el Directorio de Unidades Económicas (DUE) 2011-2012 de la Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC) para identificar el marco muestral y categorizar a las empresas por tamaño y actividad económica, de acuerdo con la Clasificación Internacional Industrial Uniforme de todas las Actividades Económicas, (CIU) Revisión 4. La encuesta se desarrolló en dos fases de trabajo: dos semanas de encuestas por medio telefónico, según la información de contacto disponible en el DUE, y tres semanas de recolección de datos en campo.

Prueba piloto del cuestionario

El instrumento fue probado en dos fases: primero con llamadas a empresas no seleccionadas para la muestra, pero pertenecientes al marco muestral, y durante el taller de capacitación del personal encuestador. La segunda ocasión permitió que todo el personal practicase en un entorno bajo supervisión. Después de la prueba piloto, se realizaron modificaciones al instrumento para mayor claridad y facilidad de administración, incluyendo reducir el tiempo promedio de la encuesta a 25 minutos.

Muestra de micro, pequeñas, medianas y grandes empresas

Previo a la selección de la muestra, escogió un listado de actividades económicas a incluir como parte del Estudio, a partir de la revisión de documentos descriptivos sobre los sectores productivos con mayor relevancia en los departamentos de la Zona Oriental. La distribución preliminar de empresas por sector económico en el DUE demuestra que la mayor parte de la actividad productiva en la región pertenece al sector de comercio, seguido por industrias varias, servicios y, en menor medida, agroindustria, construcción, electricidad y transporte. Mientras que San Miguel y Usulután concentran la mayor proporción y diversidad de empresas, Morazán y La Unión reúnen casi exclusivamente empresas en los sectores de comercio, industria y servicios.

Marco muestral por departamento según sectores económicos seleccionados					
Departamento	La Unión	Morazán	San Miguel	Usulután	Total
Agroindustria	-	1	1	3	5
Comercio	1,162	805	2,962	2,483	7,412
Construcción	2	-	10	2	14
Electricidad	2	1	4	-	7
Industria	160	69	730	585	1,544
Servicios	612	325	1,512	1,009	3,458
Transporte	4	-	8	4	16
Total	1,942	1,201	5,227	4,086	12,456

Fuente: Directorio de Unidades Económicas 2011-2012, DIGESTYC

1. De acuerdo con las definiciones establecidas por DIGESTYC, se considera microempresa hasta 10 personas empleadas; pequeña de 11 a 50; mediana de 51 a 100; y grande, más de 100 personas empleadas.

Inicialmente, se utilizó un muestreo estratificado con base en el departamento, tamaño de empresa y actividad económica, distribuyendo el tamaño muestral dado entre los distintos estratos en forma proporcional, para un total de 621 empresas a entrevistar. De manera adicional, se incluyó una sobre muestra del 50%, anticipando que algunas empresas habrían cambiado su número de contacto o cerrado operaciones por completo. Sin embargo, a medida que avanzaba la implementación de la encuesta y debido a una baja tasa de respuesta, registros duplicados, falta de información de contacto disponible y eficiencia en la logística de campo, el equipo de investigación amplió el marco muestral para incluir a todas las empresas en las zonas comerciales de los municipios de San Miguel, La Unión, Usulután y San Francisco Gotera. Debido a que el número de empresas de más de 50 personas empleadas presente en el marco muestral era relativamente bajo con respecto a las micro y pequeñas empresas, se modificó la muestra para incluir 10 medianas y grandes empresas operando en la zona. Estas encuestas se realizaron de manera telefónica previa definición de una fecha y hora con la persona encargada de recursos humanos.

2 Entrevistas con partes interesadas

Se realizaron 36 entrevistas semiestructuradas en total por medio telefónico a cuatro tipos de actores locales para explorar sobre tendencias de los sectores económicos y necesidades de formación profesional; proyectos de inserción laboral realizados en conjunto con el sector privado y centros de formación profesional; buenas prácticas y retos en la implementación de programas educativos; y ofertas de formación técnica para la juventud. Las entrevistas fueron realizadas a 8 asociaciones de empresas con operación en la Zona Oriental, 9 empresas en sectores económicos priorizados, 12 centros de formación profesional y 7 instituciones de gobierno. La distribución de sectores económicos en los primeros dos tipos de informante se describe a continuación. Estas entrevistas se llevaron a cabo entre el 30 de septiembre y el 8 de octubre del 2021.

Distribución de entrevistas a asociaciones de empresas por sector económico.

Sector económico	Entrevistas
Agrícola	13%
Agroindustria	13%
Comercio	25%
Construcción	13%
Industria	13%
Transporte	13%
Turismo y Hospitalidad	13%
Total	100% (8)



Distribución de entrevistas a empresas en sectores clave por sector económico.

Sector económico	Entrevistas
Agroindustria tecnológica	33%
Energía renovable	8%
Tecnologías de la Información	8%
Turismo	50%
Total	100% (9)

Se determinó el número de entrevistas a realizar de manera que se obtuviese representación de los cuatro departamentos de análisis. Estos informantes clave fueron seleccionados con base en la búsqueda de información en directorios comerciales y con puntos focales.

3 Grupos focales con juventud de la zona

Se realizaron 8 grupos focales con juventud de 18 a 29 años de los cuatro departamentos de estudio para obtener información a profundidad sobre sus expectativas e impresiones de los programas de formación profesional; dificultades para acceder a empleo en el sector formal; y demanda de contenidos de acuerdo con la percepción de ocupaciones disponibles de la zona. El proceso de selección de participantes a invitar comenzó con una base de datos con contactos compartidos por otros proyectos internos, organizaciones sociales y centros de formación profesional. Un total de 67 personas participaron en los grupos focales (19 hombres y 48 mujeres).

Se establecieron criterios mínimos para la identificación de participantes, incluyendo residir en el departamento donde se estaría desarrollando el grupo focal respectivo. De igual forma, se invitaron a personas que habían completado uno o más programas de formación profesional en los últimos tres años y personas que nunca habían completado un programa de este tipo en el pasado para contar con ambas perspectivas. Finalmente, en los grupos focales participaron tanto juventud migrante retornada como juventud no migrante. Estos grupos focales se realizaron del 5 al 9 de octubre del 2021.

 Participantes de grupos focales por departamento	
Departamento	Personas
Morazán	13
Usulután	19
La Unión	24
San Miguel	11
Total	67

4 Revisión de la literatura y recopilación de datos administrativos

Este reporte incluye una revisión de documentos emitidos por organizaciones que han desarrollado proyectos similares con centros de formación profesional en la zona, con el objetivo de evaluar los resultados obtenidos y retomar puntos clave de aprendizaje. De igual manera, se realizó una indagación de la economía y configuración del empleo de la Zona Oriental y afectaciones ocasionadas por la pandemia por COVID-19 con base en estadísticas gubernamentales, datos de encuestas nacionales, estudios previos y demás información administrativa disponible.

Limitaciones del estudio

Los datos del Estudio proporcionan una base de información sobre tendencias para la implementación del Proyecto. Sin embargo, es importante entender que no es representativa a nivel de todas las ciudades en la Zona Oriental o por actividad económica. De igual manera, los mercados de trabajo y las necesidades de las empresas cambian constantemente.

Otra limitación consistió en que algunas personas informantes expresaron renuencia a compartir información sobre aspectos de la operación o desarrollo de planes. El equipo aseguró la confiabilidad de las respuestas manteniendo los principios de protección de datos de la OIM. La encuesta también estuvo limitada por la cantidad de tiempo que las personas encuestadas estaban dispuestas a dedicar a una entrevista sin ningún incentivo. Por lo tanto, aunque información adicional podría haber sido de interés, el instrumento fue diseñado para encajar dentro de una entrevista de 20 a 30 minutos.

El Estudio también se enfrentó a una serie de desafíos debido al contexto y modalidades específicas en las que estaba funcionando la encuesta a empresas. Muchas empresas dudaban en aceptar la entrevista de una organización por teléfono debido a preocupaciones de seguridad, lo que inicialmente resultó en bajas tasas de respuesta. Adicionalmente, la antigüedad del DUE significó que la gran mayoría de los números de contacto en la base estuviesen fuera de servicio. Para sobrepasar esa limitación, se modificó el método de muestreo durante el trabajo de campo y se presentaron cartas personalizadas del Jefe de Misión para El Salvador con membrete oficial de OIM, en un esfuerzo por garantizar a las empresas la legitimidad del estudio.

Finalmente, el equipo de investigación hizo uso de las redes de socios locales establecidas desde el Proyecto para identificar perfiles a invitar a grupos focales con énfasis en los criterios mínimos, además de cumplir con los objetivos geográficos establecidos. Debido a que movilizarse a la ciudad donde se estarían desarrollando los grupos focales en cada departamento supuso una carga adicional para la juventud en términos de transporte y tiempo, se otorgaron tarjetas de regalo y viáticos a cada asistente para compensar este costo e incentivar la participación.

CONTEXTO

Migración y empleo a nivel nacional

El Salvador posee alrededor del 25% de su población total en el exterior a 2020 (ONU DAES, 2020). Lo anterior representa una situación compleja para el país, con poblaciones que regresan después de un evento migratorio a reestablecerse en sus comunidades de origen de forma voluntaria o forzosa. Tal situación es de particular importancia para la Región Este de El Salvador (San Miguel, La Unión, Usulután y Morazán), tradicionalmente una zona de migración externa. Adicional a las dificultades de retorno, este grupo enfrenta otro tipo de condiciones adversas a su llegada al país, tanto en términos económicos como de seguridad y redes comunitarias.

Según cifras de OIM, con datos de la Dirección General de Migración y Extranjería (DGME), el 61% de la población migrante retornada entre enero y septiembre de 2021 reportó factores económicos como la principal razón de migrar, además de la inseguridad (18%) y el deseo de reunificación familiar (19%) (OIM, 2021). Similarmente, cerca del 15% de la población migrante retornada durante la pandemia por COVID-19 indicó que le era imposible regresar a su comunidad de origen por temor a que sus vidas corran peligro, mientras 25% indicó que tenía la intención de volver a migrar en los próximos 12 meses (OIM, 2020).

Sumado al bajo crecimiento económico experimentado en los últimos 10 años, la situación socioeconómica en El Salvador se ha visto perjudicada por las medidas para contener el avance del COVID-19. Los efectos adversos en el mercado laboral han castigado profundamente a las y los trabajadores locales y constituyen un reto para la reintegración de población migrante retornada. De acuerdo con el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) (2021a), todos los sectores económicos tuvieron una reducción en el total de cotizantes entre diciembre de 2019 y diciembre del 2020, siendo más afectados los sectores de comercio, restaurantes y hoteles, la industria manufacturera y el sector de servicios.

Solo entre febrero y junio de 2020, el periodo de contención más restrictivo para la actividad económica, se perdieron más de 70,000 empleos, una caída del 8.2% respecto al total de cotizantes a antes de la pandemia. A pesar de las dificultades económicas a nivel nacional, un estudio del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) El Salvador con OIM en hogares con personas migrantes en tres municipios de La Unión encontró que el efecto de la pandemia no ha sido unidireccional, debido a que tanto el deterioro de los medios de vida como el miedo a contagiarse sin acceso a atención médica han sido de relevancia en cuanto al deseo de migrar en el último año (PNUD El Salvador y OIM, 2021).

Si bien se han recuperado los empleos perdidos a partir de la desaceleración económica a agosto del 2021, persisten las vulnerabilidades enfrentadas por los y las trabajadoras nacionales, sumando a los retos derivados del ajuste a la nueva realidad post-COVID-19 (ISSS, 2021b). La transición de negocios a modalidad de trabajo en casa y ventas en línea sigue siendo una alternativa para sostener los ingresos, pero hay ocupaciones que son presenciales por naturaleza, en especial las del sector servicios y hospitalidad. Además, un alto porcentaje de personas se encuentran empleadas en el sector informal, donde el teletrabajo no es una opción factible y se carece de una adecuada infraestructura tecnológica, desde la penetración de internet hasta la falta de competencias digitales, que podría ser una amenaza para la conservación de los medios de vida de la juventud (PNUD El Salvador, 2020). Bajo esta perspectiva, es fundamental conocer las dinámicas del mercado laboral e identificar áreas donde hay brechas entre la demanda y oferta para promover programas educativos en sectores con potencial de crecimiento.

Iniciativas de apoyo al empleo juvenil

Los proyectos de capacitación profesional son una herramienta ampliamente utilizada en el país para fomentar la inserción laboral de juventud en condiciones de vulnerabilidad (Banco Interamericano de Desarrollo, 2014). En esta línea, destaca el estudio de la Fundación para la Educación Integral Salvadoreña (2015), el cual explora las características productivas, oferta educativa, áreas de formación, demanda laboral y oportunidades de trabajo disponibles que informen el diseño de cursos de formación profesional en 15 municipios del país en el marco del proyecto Educación para la Niñez y Juventud.

Los municipios de la Zona Oriental incluidos en el estudio fueron Jiquilisco y San Miguel. En el primer caso, se destaca la amplia presencia de empresas de comercio, industria y servicios. Sin embargo, la oferta de empleo es limitada y los negocios formales exigen bachillerato y habilidades verbales, dominio del inglés, proactividad y experiencia laboral.

En el municipio de San Miguel, existe una amplia diversidad de actividades económicas, liderando las empresas de comercio, servicios e industria y seguidos de transporte, electricidad y construcción. Las actividades de autoempleo más importantes incluyen turismo, reparación de electrodomésticos y otros artículos electrónicos, artesanía por procesos y gastronomía típica y gourmet.

Otra Evaluación de Mercado Laboral realizada en el contexto del Proyecto Puentes para el Empleo de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID, por sus siglas en inglés), que también incluye a Jiquilisco y San Miguel entre sus municipios de interés, encuentra las distintas profesiones y habilidades requeridas por los sectores económicos analizados a nivel nacional (DAI Global, 2017):

- **Servicios:** jóvenes con fuertes habilidades de comunicación, inteligencia emocional, principios y valores, con la habilidad para interactuar eficazmente con otras personas.

- **Turismo/servicios:** dominio de varios idiomas, atención a la calidad, responsabilidad y el conocimiento de prácticas de ventas.

- **Manufactura:** habilidades de comunicación, valores y capacidades específicas al sector. En la industria del plástico, existe una alta demanda por puestos de operación de maquinaria.

Cursos recomendados por el estudio de FEDISAL (2015).

Jiquilisco

- Inglés
- Mantenimiento industrial
- Agricultura orgánica
- Turismo costero y marítimo

San Miguel

- Formación y gestión de MYPES
- Mecánica automotriz
- Cocina profesional
- Electrónica general básica
- Hostelería y hospitalidad

- **Agroindustria:** se busca juventud con conocimientos en gestión ambiental, procesos agrícolas y control de calidad.

- **Químico y farmacéutico:** primordialmente, se requieren personas en las áreas de producción y control de calidad, con la habilidad de comprender y seguir las instrucciones y manuales operativos.

- **Textil:** las empresas requieren de operadores/as de maquinaria, mecánica y supervisión, así como técnicos especializados en mantenimiento y reparación de maquinaria, buena autoestima y valores.

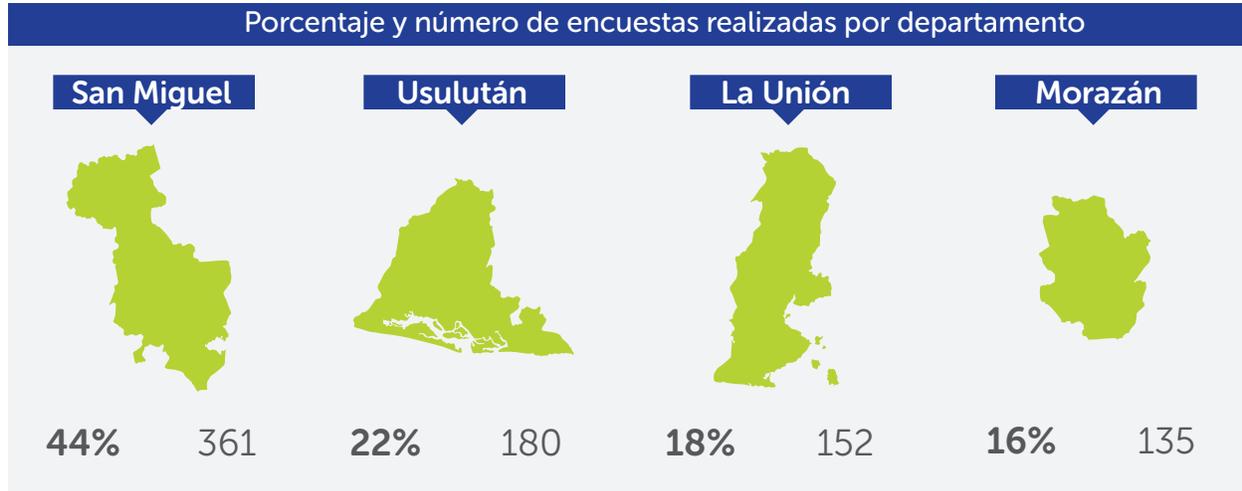


RESULTADOS DEL SECTOR PRODUCTIVO

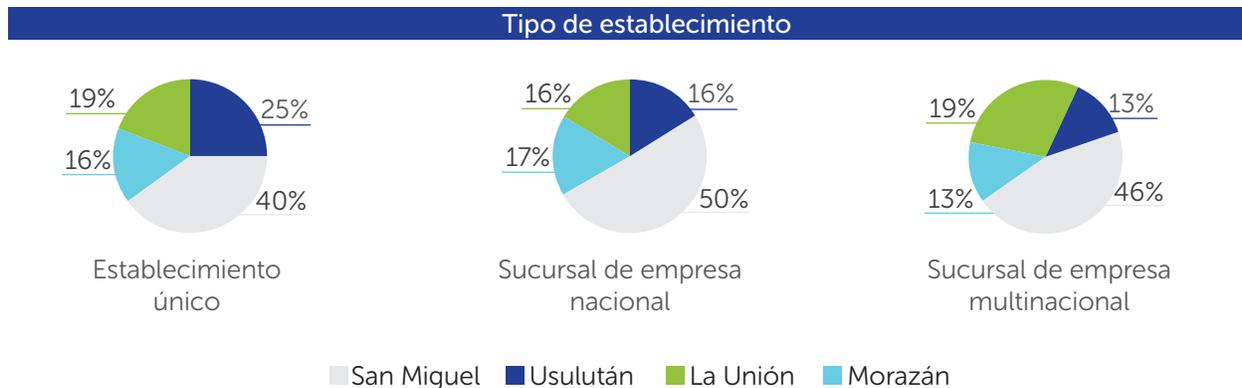
II

Descripción del empresariado local

Esta sección detalla las características generales de las operaciones económicas en la región de análisis. Además de la actividad comercial, detalla el tipo de establecimiento, tamaño y distribución geográfica.



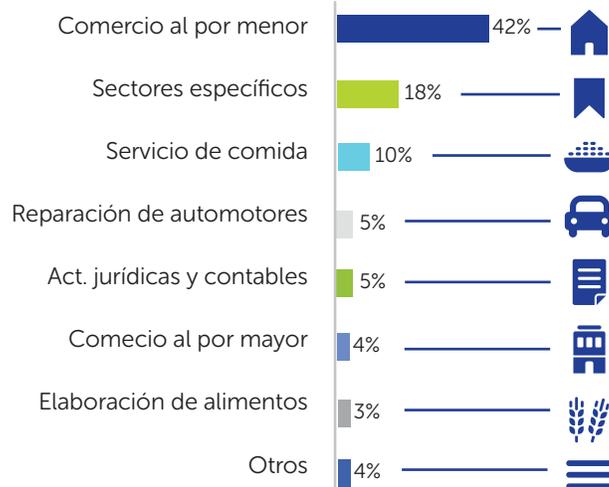
San Miguel concentra la mayor proporción de las empresas encuestadas, seguido por el departamento de Usulután, La Unión y Morazán, en ese orden. 63% de las empresas encuestadas son de establecimiento único, es decir, solo cuentan con una sucursal. Un poco más del tercio de los establecimientos pertenece a empresas nacionales con múltiples sucursales y únicamente 3% corresponde a sucursales de empresas multinacionales.



La distribución del tipo de establecimiento varía entre departamentos, siendo la presencia de empresas con múltiples sucursales más frecuente en San Miguel. Para los establecimientos con más de una sucursal, el número promedio es similar entre departamentos, con un tamaño ligeramente superior también en San Miguel. De manera similar, el 81% de los establecimientos con datos de empleo en la muestra corresponden microempresas, seguidos de pequeñas (14%), mediana (1%) y gran empresa (1%).



Actividad económica



A nivel de actividad económica, 42% de los establecimientos corresponden a actividades de comercio al por menor, seguido de sectores específicos como salud y estética con 18% y servicio de comida y bebida en restaurantes, con 10%. En menor medida, se reportan establecimientos de reparación de automotores, actividades jurídicas y contables y comercio al por mayor. Este orden se mantiene relativamente estable por departamento, con el sector de comercio al por menor repitiendo como el más predominante en la región.

Se presentó un listado de potenciales obstáculos para la operación de las empresas para ser categorizados en muy leve, leve, moderado, severo, muy severo o no es un obstáculo en absoluto. Entre 29 y 49% de las empresas indicaron que los ítems² no representaban un obstáculo, mientras que los aspectos que más se consideran un desafío para las empresas fueron la demanda insuficiente (23%), alto costo de los insumos (18%) y elevado número de establecimientos competidores locales (18%).

Obstáculos para la operación

Empresas que consideran al obstáculo leve

Demanda insuficiente	23%
Costo elevado de insumos	18%
Alto número de competidores	18%

Empresas que consideran al obstáculo moderado

Costo de materia prima	21%
Importaciones que compiten con productos locales	12%
Poco acceso a servicios financieros	9%

2. El listado de opciones incluye: Demanda insuficiente; Importaciones que compiten con productos locales; Escasez de mano de obra calificada; Escasez de materia prima; Costo de materia prima; Limitado acceso a financiamiento o crédito; Alto número de establecimientos competidores; Inseguridad ciudadana; y Otros.

La mayoría de las empresas encuestadas (69%) indica que su principal mercado es el local, es decir, únicamente a nivel de departamento donde operan. 15% de las empresas consideran que su mercado es nacional, de las cuales 44% pertenece al sector de comercio al por menor. Ese mismo porcentaje (15%) opera a nivel regional, predominando los departamentos de la zona oriental y el mismo sector económico, con 50% de las respuestas. Únicamente 3% de las empresas se dedica mayormente a la exportación, concentradas en los sectores de comercio al por mayor y por menor. En general, 45% de las empresas indican que compiten menos de 10 establecimientos con el mismo producto y servicio en su mercado de operación; únicamente 5% de las empresas menciona que hay más de 50 competidores en el mismo mercado.

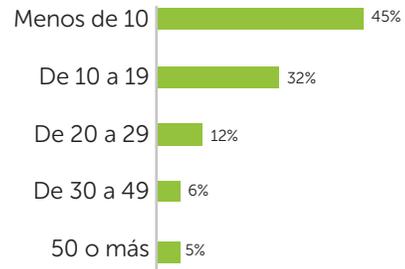
69%

de las empresas considera que su principal mercado es local, comercializando su producto mayormente en el mismo departamento.

15%

considera que su principal mercado es nacional.

Número de establecimientos competidores



La mayor parte de las empresas (56%) espera que incremente el número de competidores en su mercado principal en los próximos dos años.

	Cambio esperado en los competidores Próximos dos años		
	↓	↑	=
Usulután	64%	3%	28%
San Miguel	58%	7%	33%
Morazán	55%	7%	35%
La Unión	44%	10%	45%
Total	56%	7%	34%

	Cambio esperado en la demanda Próximos dos años		
	↓	↑	=
Usulután	37%	16%	41%
San Miguel	46%	22%	29%
Morazán	39%	13%	41%
La Unión	35%	11%	53%
Total	41%	17%	38%

Al notar la diferencia por departamentos, se encuentra que la percepción de incremento es mayor en Usulután (64%), seguido de San Miguel (58%). Por el otro lado, los negocios de La Unión coinciden en una mayor proporción en que este número se mantendrá igual (45%) que el resto de los departamentos. En todos los casos, la esperanza de que disminuyan es residual (7% en total), indicando que se percibe dinamismo en el sector económico. De igual manera, 41% de las empresas considera que la demanda de su principal producto o servicio irá en incremento en el mismo periodo de tiempo, aunque una mayor proporción considera que puede disminuir (17%) respecto al indicador anterior.

Efectos del COVID-19 sobre la operación y proyecciones de crecimiento

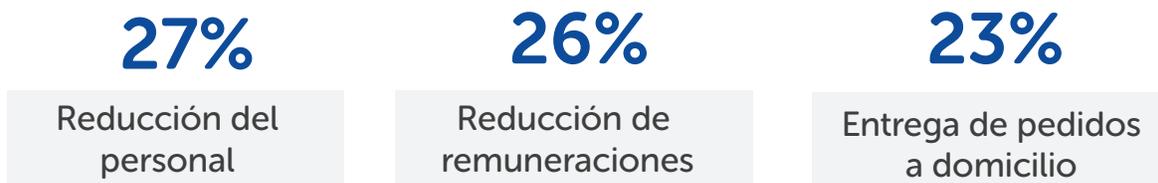
Un porcentaje amplio (84%) de las empresas en la Zona Oriental se vieron afectadas por la contención a raíz de la pandemia por COVID-19. A nivel departamental, Usulután experimentó la mayor desaceleración, con 91% de las empresas; le sigue San Miguel (85%), Morazán (83%) y La Unión (76%).



El sector económico más afectado por la pandemia fue el de actividades jurídicas y contables, con 95% de las empresas encuestadas en ese sector. Le sigue el sector de actividades administrativas y apoyo a empresas (91%), reparación de vehículos automotores (90%), servicio de comidas y bebidas en restaurante (90%) y comercio al por mayor (85%). Al contrario, los sectores menos afectados fueron reparación e instalación de maquinaria y equipo (75%), elaboración de productos alimenticios en industria (76%) y comercio al por menor (81%), aunque este porcentaje se mantiene en un nivel relativamente alto.

Las afectaciones más mencionadas a nivel temporal, es decir, por menos de seis meses, fueron el paro de actividades (64%), desabasto de insumos (48%), caída en los ingresos (61%) y menor acceso a servicios financieros (35%), lo cual se esperaría en una situación donde la movilidad se ve reducida. Un porcentaje menor de empresas (20%) han observado afectaciones de manera prolongada (hasta un año). En los casos indicados, la afectación que más se menciona es la caída persistente en los ingresos.

Las empresas afectadas tomaron las siguientes medidas de forma temporal:



Se consultaron cuáles fueron las medidas temporales para mitigar estos efectos; destaca la reducción de personal y planillas, trabajo desde casa y entregas de pedidos a domicilio. Esta última medida de mitigación ha permanecido luego del levantamiento de restricciones a la movilidad.

En los próximos dos años, las empresas:

consideran que sus
ventas subirán

41%

invertirán en ampliación
de operaciones

46%

cambiarán el giro del
negocio

9%

Asociaciones de empresas



La mayoría de las asociaciones entrevistadas comentaron que la cantidad de empresas socias se ha mantenido igual o incrementado desde 2019, mientras que una asociación del sector comercio reportó una disminución. Sin embargo, las respuestas obtenidas al hablar de la demanda se inclinaron al otro extremo: la mitad de los/as informantes indica que ha disminuido y el resto que se ha mantenido igual desde 2019. A pesar de esto, es interesante notar que todas las asociaciones empresariales entrevistadas tienen como expectativa la expansión de la cartera de productos u operaciones en los próximos dos años.

Por otro lado, casi todas las asociaciones de empresas consideran que 75% o más de sus empresas socias fueron afectadas por la pandemia, variando los obstáculos enfrentados por sector económico. Para el sector comercio, los principales desafíos se vieron en el incremento en el costo de la materia prima, el limitado acceso a créditos, el aumento de los precios de la canasta básica y los altos números de desempleo. Los desafíos para el sector del agroindustrial, la industria manufacturera y la construcción han sido principalmente las importaciones que compiten con productos locales, el costo de la materia prima y los fletes, la escasez de insumos y mano de obra calificada, la inseguridad ciudadana, el aumento del salario mínimo y la situación política en general. Finalmente, el sector turismo y hospitalidad ve como desafío el limitado acceso a crédito, la inseguridad ciudadana y la baja de turismo debido a la pandemia.

Instituciones de gobierno

De acuerdo con los y las representantes de instituciones de gobierno local, diversos sectores económicos se encontraban en auge previo a la pandemia, destacando la actividad de comercio al por menor. En Usulután también se menciona el rubro de alimentos, turismo y talleres automotrices, mientras que en Morazán existía crecimiento en el sector de contención por la pandemia. A partir de la contención, el sector más afectado fue el de comercio debido al cierre de establecimiento. Sobre esto, indican que los negocios que se adaptaron para realizar sus ventas a domicilio lograron sobrevivir, mientras que el resto fue forzado a clausurar operaciones o a despedir a su personal. Adicionalmente, en San Miguel se incendió el mercado municipal, lo cual fue un golpe para el sector de comercio informal.

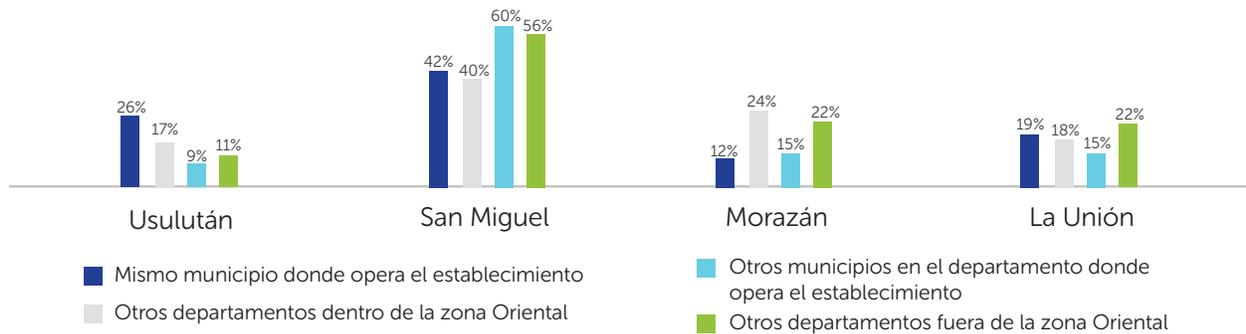
Caracterización del empleo formal

A nivel de actividad económica, el sector de comercio al por mayor perdió la mayor cantidad de personas empleadas en los departamentos de oriente, con 7 personas menos por establecimiento en promedio. Le sigue el sector de enseñanza, con 5 personas menos, y el de elaboración de productos alimenticios a nivel industrial, con una caída promedio de 5 personas por establecimiento. Por otro lado, los sectores económicos que han crecido en términos de personal empleado incluyen programación y consultoría informática (10 nuevas personas), servicios a edificios y paisajismo (+3) y suministros de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado (+1).

Cambio en el número de personas empleadas entre enero de 2020 y septiembre de 2021 (promedio)



Lugar de residencia de las personas que contrata la empresa:



Del total empleado en Oriente 2021:

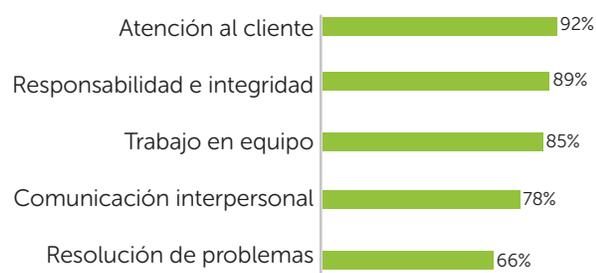


Los puestos donde las empresas emplean la mayor cantidad de personas son servicio al cliente (60%), ventas (56%), apoyo administrativo (17%) y limpieza y mantenimiento general (10%). 26% de las empresas mencionaron otras ocupaciones no incluidas entre las opciones mostradas, destacando los puestos de atención de salud, como personal médico, de laboratorios y especialistas, además de personal de cosmetología y puestos gerenciales.

Nivel de educación exigido	Ocupaciones
Educación técnica superior o universitaria	Informática y programación; Apoyo administrativo; Enseñanza; y Control de calidad
Bachillerato	Ventas; Servicio al cliente; Transporte; Operación y reparación de maquinaria y equipo
Tercer ciclo	Guía de turismo; Limpieza y mantenimiento; Construcción y obra manual; y Preparación de alimentos y bebidas

Analizando el nivel de educación requerido para las ocupaciones en las empresas locales, se encuentra que los puestos de ventas, servicio al cliente, transporte y operación de maquinaria y equipo solicitan un título de bachillerato en la mayoría de los establecimientos. En las ocupaciones de informática, administración, enseñanza y control de calidad predomina el requerimiento de educación técnica superior o universitaria. Para guía de turismo, limpieza y mantenimiento, construcción y elaboración de alimentos, es mayor la proporción de empresas que solicita educación hasta tercer ciclo.

Habilidades predominantes en las empresas

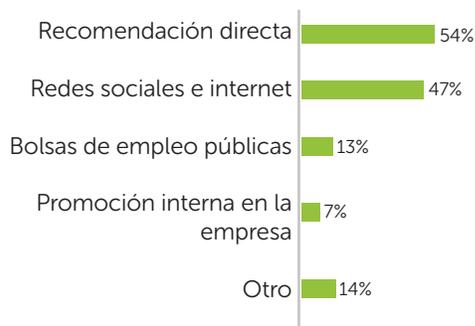


Se presentó a las empresas un listado de habilidades blandas y competencias técnico/vocacionales necesarias en el puesto donde emplean la mayor cantidad de personas³. En general, las empresas indican que las cinco más importantes son habilidades blandas, siendo estas las de atención al cliente (92%), responsabilidad e integridad (89%), trabajo en equipo (85%), comunicación interpersonal (78%) y resolución de problemas (66%).

Por sector, 92% de las empresas en comercio al por menor requieren la habilidad de servicio al cliente en el puesto donde contratan la mayor cantidad de personas. En cambio, el sector de programación y sistemas valora el conocimiento de informática avanzada, manejo de Microsoft Office y redacción de documentos para el trabajo.



Medio utilizado para publicar vacantes



Las empresas hacen uso de sus redes de contacto como principal medio para publicar y cubrir sus vacantes (54%). Le sigue de cerca el uso de redes sociales (47%) y, en menor proporción, las bolsas de empleo de instituciones públicas (13%). El requerimiento más importante para la contratación en las empresas encuestadas es la presentación de documentos personales (86%), seguido de la entrega de cartas o contactos de recomendación (42%), solvencia de la Policía Nacional Civil (41%) y certificado de estudios o cursos profesionales (37%). Otros de los requerimientos mencionados constituyen pruebas psicológicas, médicas y de polígrafo, aunque no son generalizados.

3. Habilidades blandas: Trabajo en equipo; Responsabilidad e integridad; Comunicación interpersonal; Planificación de proyectos; Atención al cliente; Resolución de problemas. Competencias técnico/vocacionales: Manejo de maquinaria especializada; Manejo de Microsoft Office (Excel, Word, PowerPoint); Informática avanzada; Redacción de documentos para el trabajo; Manejo de números y contabilidad; Idioma inglés (a cualquier nivel); otras habilidades específicas al puesto.

40% de las empresas entrevistadas indicaron que abrirán vacantes en los próximos 12 meses. Por departamento, es mayor la proporción de empresas en San Miguel y La Unión que pretenden contratar personal en este periodo de tiempo (43% para ambos departamentos), mientras que este dato alcanza 39% en Morazán y 31% en Usulután. En promedio, las empresas que sí van a contratar personal abrirán 7 vacantes, aunque la mediana⁴ de los datos corresponde a 2 vacantes por empresa. Por departamento, las empresas de La Unión tendrán 12 vacantes en promedio, seguido de las empresas en San Miguel (6), Usulután (5) y Morazán (4).



El puesto de trabajo donde más se menciona la intención de abrir vacantes es el de ventas, con 50% de las empresas. Le sigue el puesto de servicio al cliente (44%) y preparación de alimentos y bebidas (7%); de manera agregada, 14% mencionó otro tipo de puestos, mayoritariamente en ocupaciones de la salud. Por actividad económica, el sector de programación y consultorías en informática proyecta abrir la mayor cantidad de puestos de trabajo en promedio, con 8.4 vacantes en la ocupación de informática y programación. Le sigue el sector de obras de ingeniería civil, con 8 vacantes en el puesto de obra manual y construcción; y servicio de comidas en restaurantes, con 6 vacantes en los puestos de servicio al cliente, ventas y preparación de alimentos.

Asociaciones de empresas

Se consultó a las asociaciones de empresas entrevistadas sobre las barreras que enfrentan las mujeres y personas migrantes retornadas para la inserción laboral. La mayor parte de las asociaciones entrevistadas del sector agroindustrial y manufactura consideran que las mujeres no aplican a los puestos operativos debido a la dificultad en las condiciones de trabajo, fenómeno que no se observa en otras áreas. Estas condiciones incluyen el manejo de maquinaria pesada, los horarios nocturnos y el hecho de que la mayoría de las personas empleadas en el área son hombres.

“Lamentablemente, por muchos años en el pasado, no había muchas mujeres incorporadas en la industria [...]. Había dos razones principales: la seguridad de transporte y de tránsito a pie no era la más apta para una señora o señorita que quisiera trabajar en la industria [...] también les daba miedo por los horarios. Había una segunda parte [...] Se contrataron hombres [...] entonces tampoco había interés de una mujer en decir quiero trabajar ahí. Puro hombre hay. Entonces mejor busco un trabajo que me gusta más.” **Entrevista a representante de asociación industrial**

Por otro lado, las personas entrevistadas indicaron que una barrera para las personas migrantes retornadas es que las empresas desconocen sus antecedentes y condiciones del retorno y, por lo tanto, temen que represente un peligro para las operaciones

“No puedo venir a meter a un inmigrante que no sé de dónde viene, que no sé porque fue deportado, si fue por alguna falta que hizo [...] tenemos que saber porque lo deportaron primero [...] si es un deportado porque lo agarraron en el camino y pues al final regresa a nuestro municipio, porque no pues, lejos de eso hay que apoyarlo, hay que darle el espíritu de emprendedor.” **Entrevista a representante de asociación de comercio.**

⁴ La mediana es el número intermedio de un grupo de números; es decir, la mitad de las empresas tendrán vacantes superiores a la mediana, en este caso 2, y la mitad de las empresas tendrán vacantes inferiores que la mediana.

De manera similar, las asociaciones del sector agroindustrial y manufacturero creen que las barreras para la contratación de estas personas se reflejan en la falta de capacitación e interés en el tipo de trabajo que ofrecen. Por otro lado, las asociaciones entrevistadas de turismo y hospitalidad consideran que no existen barreras para que las mujeres o las personas migrantes retornadas se incorporen a este sector, dado que se espera un incremento de personas empleadas en los próximos dos años.

“Tenemos muchos espacios, pero muy poca gente quiere involucrarse en este tipo de trabajo, pues no hay ningún problema por involucrarlos, pero la mayoría de las personas están acostumbradas a hacer otro tipo de trabajo y menos la agricultura.” **Entrevista a representante de asociación de agroindustria.**

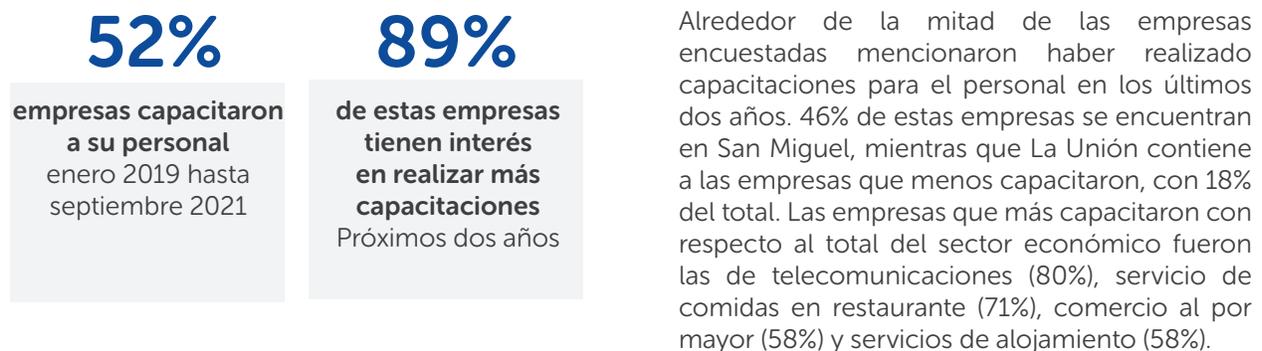
Habilidades y requerimientos formales

Para el sector comercio, las habilidades más importantes y necesarias incluyen el conocimiento de estrategias para vender, atención al cliente y tener iniciativa. En el sector industrial, las asociaciones entrevistadas indican que las habilidades prioritarias en puestos operativos son aquellas específicas para las tareas, pero consideran que esas habilidades pueden ser adquiridas en la empresa. Al momento de contratar, se buscan personas con una actitud responsable, ordenada, con ganas de aprender y dispuestas a trabajar en horarios rotativos. Sin embargo, es difícil encontrar personas con estas habilidades para las empresas en general. Finalmente, entre las habilidades más importantes para emplearse en el sector turístico se mencionaron la comunicación y la capacidad de resolver problemas, trabajar en equipo y ejercer liderazgo.

“Están las habilidades técnicas y las transversales. Cualquier industrial le va a contestar lo que yo le voy a contestar ahorita: las más importantes son las transversales: carácter, integridad, honestidad, deseos de trabajar, deseos de superación, responsabilidad, disciplina.” **Entrevista a representante de asociación industrial.**

Entre los requerimientos para la contratación más mencionados se encuentra la constancia de antecedentes penales y/o solvencia la policía, sumado a la importancia de contar con referencias dentro de la empresa o sector. Sin embargo, algunas asociaciones hacen una distinción entre las exigencias para puestos operativos y administrativos: para los últimos se solicita comprobantes de empleos anteriores y pruebas psicológicas. Además, las asociaciones en el sector de comercio mencionan la necesidad de contar con la vacuna para la COVID-19 y observancia de las medidas de bioseguridad.

Actividades de capacitación y formación en el trabajo



Habilidades más importantes en las capacitaciones

54%

Atención al cliente

35%

Trabajo en equipo

26%

Habilidades específicas

20%

Responsabilidad

De las empresas que sí capacitaron en el sector de comercio al por menor, 64% se enfocaron en la habilidad de servicio al cliente. Para este mismo sector, la siguiente habilidad más importante fue la de trabajo en equipo, con 35% de las empresas. Estas proporciones son similares en el sector de servicio de comida en restaurantes, con 63% que ha capacitado en servicio al cliente y 50% en trabajo en equipo. En el sector de reparación automotriz, se priorizaron habilidades de servicio al cliente (47%), trabajo en equipo (32%) y otras habilidades específicas (26%).

Aspectos más importantes en las capacitaciones

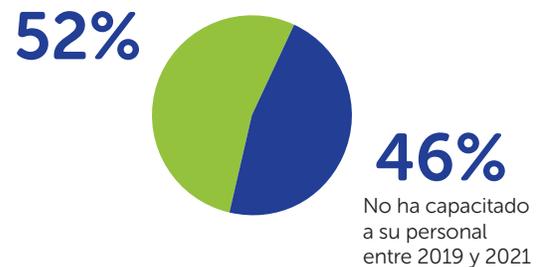
Para empresas que sí realizaron capacitaciones entre 2019 y 2021



Por el otro lado, 46% de las empresas encuestadas no realizaron capacitaciones para el personal en los últimos dos años. Las empresas que menos capacitaron con respecto al total del sector económico fueron las de actividades, creativas, artísticas y de esparcimiento (20%), actividades administrativas y de apoyo a empresas (25%), elaboración de productos alimenticios en industria (31%) y actividades jurídicas y contables (37%).

De las empresas que no capacitaron, 51% indicó que se debe a una falta de presupuesto disponible. 10% menciona que no hay personal que capacite en la empresa, mientras que 3% respondió que no hay equipos o materiales para capacitaciones. Del 17% que mencionó otras razones, destaca que las capacitaciones no se consideran necesarias y que la pandemia no les ha permitido. Únicamente 31% de las empresas que no han capacitado en este periodo de tiempo tiene interés en desarrollar este tipo de actividades en los próximos dos años

73% de las empresas que sí capacitaron revelaron que la formación había sido desarrollada e impartida por personal de la misma empresa. En segundo, lugar, 13% reporta haber recibido capacitaciones de centros de formación profesional públicos, destacando la mención de INSAFORP. 10% ha sido capacitado por centros de formación privados y únicamente 5% por alcaldías u otras instituciones de gobierno. Durante estas capacitaciones, 38% de las empresas priorizó el contenido teórico, 27% incluyó capacitaciones en habilidades blandas y 28% el desarrollo de habilidades prácticas. Otro tipo de capacitación mencionado fue en bioseguridad, a partir de las necesidades generadas por la pandemia por COVID-19.



Razón:

No hay presupuesto disponible	51%
No hay personal que ejecute la capacitación	10%
Falta de equipo/materiales necesarios	2%
Falta de espacio físico	2%
Otro	17%
No sabe/no responde	20%

También se consultó a las empresas que no habían capacitado en este periodo sobre las habilidades y competencias técnico/vocacionales en las que les gustaría formar a su personal en el futuro. 42% de las empresas mencionaron la habilidad de servicio al cliente, seguido de trabajo en equipo (24%) y responsabilidad e integridad (18%). Esto coincide con lo mencionado por las empresas que sí han capacitado y con las habilidades que se priorizan en el personal contratado. Las empresas también indicaron interés en capacitar en manejo de maquinaria especializada (14%), comunicación interpersonal (14%), otras habilidades específicas a las necesidades de la empresa (7%) e idioma inglés (5%).

Asociaciones de empresas

Todas las asociaciones empresariales entrevistadas expresaron haber realizado capacitaciones entre el 2019 y la fecha; la cantidad de las capacitaciones efectuadas por asociación varía entre 3 y 120 para este periodo de tiempo. Las asociaciones indican que se deben priorizar las habilidades blandas, la formación teórica y el desarrollo de las habilidades prácticas. Por otro lado, las respuestas comunes indican que lo más importante en una capacitación es el perfil profesional de las y los instructores, así como la capacidad de mantener el interés de los/las estudiantes. Las asociaciones del sector agroindustrial y manufactura también mencionan la pertinencia de la currícula a las demandas del mercado laboral y la existencia de equipos y materiales para clases prácticas. Destaca en este punto la importancia de la capacitación en bioseguridad e inocuidad y manejo de emergencias. Otras asociaciones de empresas en el comercio minorista enfocan sus capacitaciones hacia administración y atención al cliente.

“Tuvimos una [capacitación] con una universidad que nos vino a dar sobre marketing [...] cómo elaborar un presupuesto y todo eso [...] También, otra institución que ofrecía como usar el crédito para mejorar o fortalecer nuestros negocios”. Entrevista a representante de asociación de comercio.

La mitad de las asociaciones entrevistadas comentaron que sus capacitaciones tuvieron una participación alta, de más del 75% y solamente en una de las asociaciones fue menos del 25%. Es decir, que las capacitaciones ofrecidas por las asociaciones de empresas tienen buena acogida entre las empresas socias.

Relación con alternativas de formación y aprendizaje en el trabajo

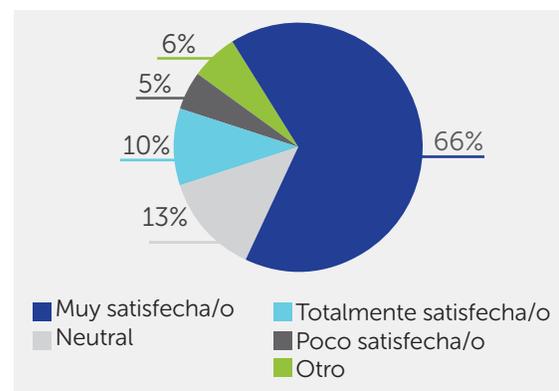
19%

de las empresas contrataron personal que realizó cursos de formación enero 2019 hasta septiembre 2021

78%

de estas empresas tienen interés en brindar oportunidades de aprendizaje en el empleo para juventud interesada Próximos dos años

Satisfacción con el personal capacitado en los últimos 2 años



19% de las empresas contrató personal que había realizado cursos de formación profesional previo a formar parte de la empresa. De este porcentaje, 78% están dispuestas a brindar oportunidades de aprendizaje en el empleo a la juventud interesada en los próximos dos años. De igual forma, 66% se considera satisfecho con el desempeño en el trabajo de este personal, 13% se considera neutral, 10% totalmente satisfecho/a y 7% está poco o nada satisfecho/a.

74%

de las empresas no contrataron personal que realizó cursos de formación enero 2019 hasta septiembre 2021

55%

de estas empresas tienen interés en brindar oportunidades de aprendizaje en el empleo para juventud interesada Próximos dos años

Razones para no capacitar al personal en los últimos 2 años



De las empresas que no han contratado personal previamente capacitado, 55% estarían interesadas en ofrecer oportunidades de aprendizaje para la juventud en los próximos dos años. Entre las razones mencionadas para no capacitar al personal en los últimos dos años, se mencionan que no aplicó nadie con cursos de formación profesional (48%), no han contratado a ninguna persona (17%), no considera necesario los cursos (9%) y otras razones (13%), como no poseer competencias técnico/vocaciones, habilidades blandas o habilidades de trabajo adecuadas.

Asociaciones de empresas

La mayoría de las asociaciones de empresas ha colaborado con centros de formación para brindar capacitaciones a las empresas miembros. Entre ellos, se mencionaron organizaciones e instituciones como Universidad de Oriente (UNIVO), Universidad Don Bosco, Cámara de Comercio de El Salvador, Fundación empresarial para la Acción Social (FUNDEMÁS), Universidad Dr. José Matías Delgado, INSAFORP y la Escuela Especializada en Ingeniería ITCA-FEPADE. En general, se considera que estas colaboraciones han sido exitosas, aunque la pandemia detuvo varios proyectos en marcha. De igual forma, todas las asociaciones de empresas estarían dispuestas a colaborar con más centros de formación en los próximos dos años.

Entre las dificultades enfrentadas por algunas asociaciones entrevistadas para realizar este tipo de alianzas, destaca la coordinación de todas las partes interesadas, incluyendo empresas miembros, capacitadores y personas empleadas, y la falta de alternativas educativas de acuerdo con las necesidades de la empresa.

“No encontraba un instituto técnico que les pudiera decir: mire yo te voy a entrenar personal operativo. [...] No había. Y para formación profesional de mandos medios, o asesorías medias tampoco existía. [...] Tenías que contratar esa formación, esa capacitación o esa asesoría en el extranjero”. **Entrevista a representante de asociación industrial**

Por otro lado, aproximadamente la mitad de las asociaciones de empresas mencionaron que han tenido alianzas con centros de formación para evaluar la contratación de personas graduadas, aunque la tasa de contratación efectiva ha sido baja. En uno de los casos donde se contrató un alto número de personas capacitadas, el factor de éxito fue una estrecha colaboración entre las empresas y el centro de formación, sumado al contenido desarrollado en conjunto con las empresas. Esta asociación considera que sí hay una diferencia positiva entre las personas empleadas que vienen graduadas del programa y las que no, ya que las primeras aprenden más rápido las funciones del trabajo.

“La curva de aprendizaje de un operario que viene sin el conocimiento a uno que viene con el conocimiento técnico y teórico bien afilado es increíble. Para una empresa es mucho mejor contratar a alguien de estos programas nuestros porque como quien dice ya entra corriendo.” **Entrevista a representante de asociación industrial**

Sobre este último punto, la mayoría de las asociaciones mencionaron la existencia de convenios de inserción laboral con INSAFORP, seguido en menor medida por UNIVO y MEGATEC. Además, hay un intento por trabajar en conjunto con instituciones de gobierno.



HALLAZGOS DE SECTORES PRIORIZADOS

III

Se seleccionaron cuatro actividades económicas para mayor exploración por medio de entrevistas semi estructuradas, teniendo en cuenta su potencial de crecimiento económico y generación de empleos: **Tecnologías de la Información; Agroindustria Tecnológica; Turismo y Hospitalidad; y Energías Renovables.** A continuación, se describirán los resultados respecto a los efectos de la pandemia por COVID-19, situación del empleo formal y actividades de capacitación ejecutadas en solitario o en conjunto con otras organizaciones.

Tecnologías de la información

La principal actividad comercial de estas empresas se centra en el diseño de software de negocio para establecimientos de distintos tamaños, especialmente micro y pequeña empresa. Eso incluye sistemas de facturación, control de inventarios, contabilidad y procesos especializados. De forma paralela, se dedican a la comercialización de equipos tecnológicos y soporte técnico, incluyendo mantenimiento y limpieza. De acuerdo con las entrevistas, la pandemia no afectó a estas empresas de ninguna manera. El principal mecanismo de adaptación fue la entrega de pedidos a domicilio y el mantenimiento de las medidas de bioseguridad, lo que sí ha representado un gasto adicional. Adicionalmente a estos desafíos, el mayor obstáculo reportado para la operación es la escasez de personal calificado.

*“Me tocó cambiar la forma de trabajar de trabajar a domicilio [...] tuve que incurrir en comprar equipo para moverme, uniformes también, bien identificados para pasar por los retenes y no tener inconvenientes, y sistema de protección desde luego [...] me incurrió un poquito de gasto.” **Entrevista a representante de empresa en Usulután.***

Empleo y ocupaciones

A nivel de personas empleadas, las empresas se encuentran en el nivel micro, con menos de 10 personas desempeñando funciones a tiempo completo, y han experimentado un leve crecimiento desde 2020. Todas las personas empleadas son hombres y alrededor de un tercio corresponde a las edades entre 18 y 29 años. Los dos puestos que absorben mayor número de contrataciones en esta área son soporte técnico y el área de gestión de ventas, para lo que se considera que la habilidad más importante es el interés por el trabajo y desarrollo de aplicaciones. Para el puesto de soporte técnico, se necesita al menos tener educación superior a nivel de técnico. Para el área de ventas en este sector, las personas que apliquen deberían tener experiencia en el puesto, nociones de informática y habilidades para dar seguimiento y concretar ventas. Por el contrario, el nivel educativo solicitado para este puesto es bachillerato. Una de las empresas entrevistadas espera contratar a cuatro personas más para cada puesto en los próximos 12 meses.

Actividades de capacitación y formación en el trabajo

Entre el 2019 a la fecha, una de las empresas de tecnología entrevistada ha realizado tres capacitaciones para su personal, donde se priorizó la formación teórica, la asistencia en la carrera laboral y el desarrollo de habilidades prácticas. Para este rubro, considera que los aspectos más importantes para que la capacitación sea exitosa son los equipos y materiales tanto para las clases teóricas como prácticas.

Esta misma empresa no ha colaborado con algún centro de formación profesional para actualizar sus cursos de formación ni ha conversado con estas organizaciones con la intención de contratar a personas graduadas como parte de su personal, pero le gustaría realizar este tipo de colaboración en el futuro. De igual forma, esta empresa estaría en disposición de asociarse con programas de formación profesional para ofrecer oportunidades de aprendizaje en el trabajo.

Agroindustria tecnológica

La principal actividad comercial de este sector corresponde el procesamiento, empaque y comercialización de productos alimenticios primarios, por lo que mantienen un estrecho vínculo con el eslabón de producción agrícola en la cadena de valor. Por tal razón, una de las principales afectaciones a partir de la pandemia para este sector fue el desabasto de insumos o materias primas por las restricciones de movilidad. Esto también significó un paro de actividades en las fábricas y almacenes, lo que significó una disminución en los ingresos, junto con la caída en el precio de algunos productos agrícolas a nivel internacional. En respuesta, las empresas entrevistadas recurrieron al trabajo desde casa en algunos puestos, junto con entregas a domicilio, reducciones de personal y uso de las medidas de bioseguridad. Para este sector, los mayores obstáculos también se encuentran en la escasez de personal calificado, sumando al cambio climático y la escasez de materia prima. A pesar de lo anterior, todas las empresas entrevistadas tienen planes de expansión en las operaciones en los próximos dos años, incluyendo la innovación o expansión en la cartera de productos.

Empleo y ocupaciones



El sector de la agroindustria tecnológica vio una disminución en su personal entre 2019 y 2021. Esta caída fue heterogénea en las empresas entrevistadas, siendo en algunos casos hasta del 50% del total de personas empleadas y en otros un porcentaje menor. De las personas empleadas actuales en estas empresas, aproximadamente la tercera parte tiene entre 18 y 29 años, un porcentaje aún menor son mujeres y solo la empresa de mayor tamaño (más de 300 personas) emplea a dos personas migrantes retornadas.

En cuanto a las posiciones de trabajo a nivel de entrada, destacan los puestos operarios en maquinaria, bodega y producción industrial; ventas; y administración. Entre las habilidades que se buscan para puestos operarios, se menciona el manejo de maquinaria especializada, buena resistencia física, trabajo en equipo y responsabilidad, con un nivel de educación básica. Para los otros puestos se pide experiencia, conocimientos de contabilidad y la capacidad de llevar varias tareas al mismo tiempo. Todas las empresas entrevistadas han contratado personal para estos puestos desde 2020 y tienen planificado abrir más vacantes en los próximos 12 meses.

Actividades de capacitación y formación en el trabajo

Desde el primero de enero de 2019 hasta septiembre de este año, la mayor parte de las empresas entrevistas había realizado entre una y dos capacitaciones de personal, mientras que la de mayor tamaño desarrolló capacitaciones de manera regular. Dentro de las capacitaciones, estas empresas priorizaron el desarrollo de habilidades prácticas, seguido de la formación teórica y habilidades blandas y, en menor medida, la asistencia de carrera laboral. Se mencionaron diversos aspectos relevantes para una capacitación exitosa, coincidiendo en que los puntos más importantes son contar con el equipo y materiales para clases prácticas, la capacidad para mantener el interés del/la estudiante y la pertinencia de la currícula con las demandas del mercado laboral actual.

La empresa de mayor tamaño también ha colaborado con centros de formación profesional y universidades como INSAFORP; ITCA-FEPADE y Universidad Gerardo Barrios; al resto le gustaría tener este tipo de acercamientos en los próximos dos años. Si bien la persona entrevistada considera que la colaboración ha sido exitosa, uno de los desafíos enfrentados es que las organizaciones locales no disponen de los conocimientos que requiere la industria. En su lugar, forman alianzas con universidades de la zona central.

“El tema que se impartió era bastante técnico y la gente que participó se sintió muy satisfecha porque fue teoría y práctica, entonces se pudieron cerrar muchas brechas de competencias que tenía el personal y aclarar dudas que probablemente se dan cuando una está en el día a día en su jornada laboral. La persona que la vino a dar técnicamente estaba muy capacitada, entonces tuvimos muy buenos comentarios del personal en cuanto a eso” **Entrevista a representante de empresa en San Miguel.**

Esta misma empresa ha conversado con una universidad local para contratar personas graduadas, aunque este número se mantiene bajo. A pesar de que una de las empresas de este sector manifestó que no necesitan gente graduada entre su personal, a todas las empresas entrevistadas les gustaría tener este tipo de acercamientos con centros de formación y universidades en los próximos dos años.

Turismo y hospitalidad

Las actividades comerciales de las empresas en este sector se enfocan en servicios de alojamiento, restaurante y eventos, ofreciendo en algunos casos tours en zonas turísticas aledañas. La mayor afectación por la COVID-19 para estas empresas fue el paro de actividades, lo que afectó directamente los ingresos. Para amortiguar los efectos negativos de la pandemia, las empresas implementaron el trabajo en casa y la entrega de pedidos a domicilio, sumando a un recorte de personal en la empresa de mayor tamaño. Además, la implementación de mecanismos de bioseguridad fue clave para brindar seguridad a los y las clientes y resguardar al personal.

Implementamos diferentes mecanismos para que fuera seguro para nuestros visitantes [...] la toma de temperatura, desinfectar con alcohol gel, la alfombra para los zapatos y siempre incentivando al distanciamiento a los clientes que nos visitaban [...] por supuesto, nos certificamos con la Organización Salvadoreña de Normalización para tener un aval de que nosotros como establecimiento estamos 100% con las medidas pertinentes para salvaguardar la vida de los visitantes”. **Entrevista a representante de empresa en La Unión**

De manera similar, el principal obstáculo reportado por las empresas de este sector fue una demanda insuficiente, así como el costo de la materia prima. No obstante, todas las empresas entrevistadas piensan expandir la cartera de producto y operaciones en los próximos dos años.

Empleo y ocupaciones

Entre las entrevistas realizadas, la empresa de mayor tamaño redujo su personal en la mayor proporción y continúa con un número total de personas empleadas menor al de 2020. El resto de las empresas ha incrementado su planilla desde ese año. En las empresas de menor tamaño, la mayoría de las personas empleadas tienen entre 18 y 29 años, mientras que este grupo representa alrededor de un tercio en la empresa grande. Ninguna de las empresas reporta emplear personas migrantes retornadas y la cantidad de mujeres empleadas oscila entre el 50% y el 30% de total.

Los puestos más comunes a nivel de entrada son los de cocina, servicio de mesas y ventas. Para entrar en la cocina, las empresas solicitan piden los conocimientos de preparación de alimentos, creatividad en la decoración de platillos y control de calidad. Si bien solamente una empresa entrevistada requiere una titulación certificada en cocina, todas las empresas tienen como requisito una educación a nivel de técnico universitario. Las empresas han realizado contrataciones en este puesto desde 2020 y se tienen proyectadas vacantes para 2022. Para los puestos de mesero o mesera se solicitan habilidades de atención al cliente, buena presentación y responsabilidad, con un nivel educativo de tercer ciclo o bachillerato. El número de personas en este puesto también ha crecido desde 2020, con más vacantes para los próximos 12 meses. Finalmente, la empresa que mencionó el puesto de ventas requiere un título superior universitario y habilidades de negociación y desarrollo de planes de trabajo con base en metas, así como conocer el mercado local de hostelería.

Actividades de capacitación y formación en el trabajo

Desde 2019, todas las empresas del sector turístico entrevistadas han realizado diversas capacitaciones, siendo más frecuentes en la empresa con más número de personas empleadas. Los dos componentes más priorizados fueron el desarrollo de habilidades prácticas y habilidades blandas, aunque se mencionó también la formación teórica. En cuanto a los tres aspectos más importantes para una capacitación exitosa, destaca la pertinencia de la currícula a las demandas del mercado laboral actual, equipos y material para las clases teóricas y prácticas; y el perfil profesional de las y los instructores.

Todas las empresas han colaborado con algún centro de formación profesional para impartir cursos de formación a su personal entre 2019 y la actualidad, entre los que figuran Fe y Alegría e INSAFORP. Estas colaboraciones fueron exitosas para todas las empresas debido a que se cumplieron los objetivos de capacitación y se pusieron en práctica las habilidades aprendidas. Sin embargo, el principal desafío en común fue que algunas personas capacitadas se rehusaron inicialmente a los cambios propuestos en la manera de trabajar.

De igual manera, todas las empresas mantienen contacto con centros de formación para contratar personas graduadas, mencionando instituciones como MEGATEC, APAC, Recursos Humanos Salvadoreños e INSAFORP. En todos los casos ha habido contrataciones exitosas y la mayoría menciona haber notado una diferencia positiva entre las personas que vienen de estos programas y las personas que no, especialmente en la experiencia, dedicación y responsabilidad en el trabajo. A todas las empresas les gustaría volver a tener este tipo de alianzas en los próximos dos años.

Energías renovables

Las empresas entrevistadas en este rubro se dedican a la generación de electricidad a través de biomasa y representan subsidiarias de conglomerados agroindustriales. La mayor afectación percibida por la pandemia para estas empresas fue el paro de actividades, lo que detuvo planes de construcción internos, y el freno de exportaciones a nivel mundial. Sumado a esto, uno de los obstáculos mencionados es el alto número de competidores locales, sumando a las dificultades de adaptación tecnológica y escasez de personas capacitadas en el rubro. Estas empresas también tienen en sus planes expandir operaciones.

“Los desafíos en tecnología [son importantes]. Para nosotros, quizá la mayor es que es un proyecto de punta de tecnología, necesitamos encontrar un personal adecuado y calificado en la zona para la gestión del mantenimiento y la operación” **Entrevista a representante de empresa en San Miguel**

Empleo y ocupaciones

Una de las empresas entrevistadas piensa contratar en un futuro inmediato personal de supervisión técnica y operativa. A nivel técnico, esta persona debe tener conocimiento sobre procesos biológicos de descomposición, comportamiento de los equipos, manejo y mantenimientos. Además, debe tener un control avanzado del inglés y necesita tener un título superior universitario. De parte del personal de supervisión operativo, se debe conocer la legislación del país en el tema energético y manejo financiero. De igual manera, esta persona debe ser bilingüe y contar con un título en administración de empresas o ingeniería industrial.

Actividades de capacitación y formación en el trabajo

La empresa de menor tamaño ha realizado únicamente una capacitación desde 2019, priorizando temáticas de seguridad ocupacional y aspectos técnicos. Para esta empresa, lo más importante para una capacitación exitosa es el perfil profesional de las personas capacitadoras, la pertinencia de la currícula a las demandas del mercado laboral actual y que se logre mantener el interés de los y las participantes. Esta empresa no ha colaborado con ningún centro de formación profesional para impartir cursos de formación desde 2019 ni ha conversado con estas organizaciones para contratar personal, pero estaría interesada en realizar este tipo de socios durante los próximos dos años.

La empresa de mayor tamaño ha desarrollado capacitaciones de manera regular en este periodo en el fortalecimiento de habilidades prácticas, seguido de la formación teórica y habilidades. Para esta empresa, el punto más importante en una capacitación es contar con el equipo y materiales para clases prácticas. Esta empresa sí ha colaborado con centros de formación profesional para capacitaciones y también ha contratado personal graduado de universidades locales, demostrando interés en seguir con ambas prácticas en el futuro.



RESULTADOS DE CENTROS E INSTITUCIONES CON PROGRAMAS DE FORMACIÓN

IV

Descripción sobre alternativas de formación en la zona

Centros de formación

En general, los centros de formación entrevistados se enfocan en preparar a los/las participantes para el empleo/autoempleo y procurar la rehabilitación psicosocial de la juventud para que desarrolle competencias y un proyecto de vida. De igual forma, existe una orientación hacia preparar a la juventud que no pudo continuar su educación formal.

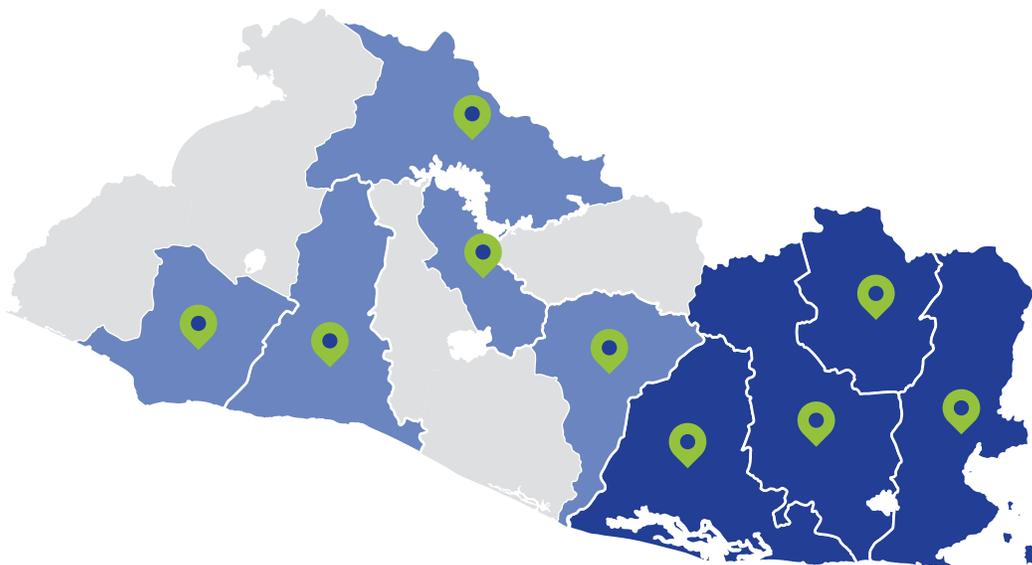
“Preparar al joven y al adulto con las directrices para generar ingresos para la mejora de su economía familiar e incorporarlos al mundo productivo de una forma más eficiente con programas de formación muy específicos en un área determinada” **Entrevista a representante de centro de formación en Usulután.**

Las mujeres representan la mayoría de las participantes en casi todos los programas descritos. De forma similar, existen varios programas exclusivos para jóvenes entre 18 y 29 años. Un pequeño porcentaje de los centros de formación entrevistados tienen personas migrantes retornadas entre sus participantes, aunque estas son pocas respecto al total de personas inscrito. Esto corresponde al perfil buscado por los centros de formación en los cuatro departamentos, dado que se enfocan mayormente en juventud menor a 30 años con escasos recursos o que habiten en zonas vulnerables, con la intención de mejorar su calidad de vida y evitar la migración. Además, se solicita al menos noveno grado o bachillerato para participar en sus cursos técnicos, aunque hay otras actividades dirigidas a la niñez y la adolescencia o que solo requieren habilidad para leer y escribir.

Los centros de formación profesional atienden personas de diversos municipios aledaños a aquel donde operan. Hay mucha movilidad por toda la zona e, incluso, algunos participantes inscritos provienen del área central y paracentral, como San Vicente, Chalatenango y La Libertad. También, mencionan la asistencia de juventud rural y urbana tanto fuera como dentro de la cabecera departamental.

“El 97% de jóvenes son de la zona oriental y 3% de otras zonas del país, por ejemplo: La Libertad, Sonsonate, Cuscatlán” **Entrevista a representante de Centro de Formación en La Unión.**

Lugar de residencia de la juventud que asiste a los centros de formación profesional entrevistados



Por otro lado, la mayor parte de los centros de formación entrevistados comentó que su principal forma de promocionar los cursos era por medio de redes sociales, con apoyo de las alcaldías, ONGs u otras organizaciones locales. Debido a la pandemia de COVID-19, la mayor parte de los centros entrevistados afirmaron que el número de personas inscritas en sus programas se ha mantenido igual o ha disminuido.



Instituciones gubernamentales

Todas las instituciones entrevistadas han impulsado programas de capacitación para la comunidad en los últimos dos años. Adicional a esto, se consultó sobre otras actividades que realizan para promover oportunidades de empleo hacia la población, entre las que destaca la asesoría empresarial a micro y pequeña empresa y la vinculación con alternativas de financiamiento productivo. En esta misma línea, una institución también refiere a estas personas a talleres para desarrollar habilidades necesarias para el negocio, mencionando centros de formación como INSAFORP y empresas locales con las que han establecido socios de este tipo.

Otras actividades incluyen intermediación con las empresas para identificar oportunidades de empleo y personas con los perfiles idóneos para los mismos. Finalmente, una institución entrevistada mencionó que se apoya con evaluaciones de competencias para que la juventud descubra sus habilidades y cualidades para el empleo.

Los objetivos principales de las actividades de capacitación realizadas o promovidas por las instituciones corresponden a la facilitación en el proceso de inserción laboral de la juventud y preparación para el emprendimiento. Los temas más recurrentes en este tipo de talleres incluyen la creación de planes de negocios, así como formación para preparar hojas de vida y desenvolverse adecuadamente en entrevistas de trabajo. De igual manera, los programas contienen diversas habilidades blandas y competencias técnico/vocacionales, las cuales se describen en la siguiente sección.

Principales objetivos en la capacitación

- 1.** Creación de planes de negocios y búsqueda de alternativas de financiamiento.
- 2.** Formación para preparar hojas de vida y desenvolverse adecuadamente en entrevistas de trabajo.

Las instituciones gubernamentales en el oriente del país potenciaron sus programas de capacitación para atender a la población local en el marco de la recuperación post pandemia, con el objetivo de facilitar el empoderamiento económico a la juventud local en asocio con otras organizaciones no gubernamentales. Otro tipo de apoyos ofrecidos por las instituciones locales durante la pandemia por COVID-19 incluyeron períodos de gracia para deudas de impuestos o moras.

Los programas promovidos por las instituciones están diseñados para personas de 16 años en adelante, aunque la mayoría de los y las participantes suele tener menos de 30 años y ser parte de comunidades vulnerables. De igual forma, no se establecen restricciones respecto al grado académico de la persona capacitada, formando en su lugar grupos de trabajo de acuerdo con el nivel educativo alcanzado. La mitad de las instituciones de gobiernos tiene o ha tenido programas dirigidos a migrantes retornados entre 2019 y la fecha actual.

*“Nosotros recibimos mujeres que solo tienen la primaria hasta profesionales universitarias. No tenemos una restricción de rango de edad y de nivel académico, lo que se hace es organizar los grupos con esas características comunes.” **Entrevista a representante de centro de formación en Usulután.***

Habilidades de formación: vacíos y prioridades

Centros de formación

Todos los programas entrevistados indicaron que ofrecen habilidades blandas/para la vida dentro de sus cursos de capacitación con mayor número de personas inscritas. El siguiente aspecto más importante corresponde al desarrollo de habilidades prácticas (83%), seguido de formación teórica (75%) y asistencia de carrera laboral (33%). De igual manera, todos los programas otorgan un diploma de participación o un certificado, sin embargo, solo la mitad de los centros de formación entrevistados tiene diplomas avalados por el Ministerio de Educación. Solo dos centros de formación entrevistados dijeron no tener un plan de estudios estandarizado.

Comenzando por las habilidades blandas, todos los centros de formación entrevistados indicaron que sus cursos de formación incluyen las habilidades de trabajo en equipo, comunicación interpersonal y resolución de problemas. La siguiente habilidad más mencionada fue responsabilidad e integridad (92%), seguido de atención al cliente (83%) y planificación de proyectos (83%). Para esta última, los centros de formación que no la ofrecen indicaron que sería un bien complemento para sus cursos. Otras de las habilidades de este tipo mencionadas por los centros de formación fueron Inteligencia emocional, ética y valores; y etiqueta. Esto es consistente con los resultados encontrados en las encuestas para empresas y entrevistas a asociaciones de empresas, donde consideran que este tipo de habilidades son las más importantes en su personal.

Con respecto a las competencias técnico/vocacional, 92% de los centros indicaron que ofrecen competencias en manejo de Microsoft Office, seguido de redacción de documentos para el trabajo (58%), manejo de números y contabilidad (58%), idioma inglés (58%), informática avanzada (50%) y manejo de maquinaria especializada en último lugar (33%). En el futuro, 25% de los centros de formación indicó que le gustaría ofrecer manejo de maquinaria en sus cursos, mientras que 17% considera que podría complementar sus programas con la competencia de informática avanzada. Otras de las competencias mencionadas fue asesoramiento en sala de ventas, emprendimiento y preparación de alimentos.

Prioridades de formación de los centros de formación locales



A pesar de que hay coincidencias entre las habilidades blandas que ofrecen los centros de formación, las competencias priorizadas varían por departamento. Los centros de formación entrevistados en Morazán se enfocan en las habilidades blandas⁵, mientras que solo prevalecen las competencias técnico/vocacionales de Microsoft Office y manejo de números y contabilidad. Al contrario, ninguno de los centros entrevistados en este departamento capacita en manejo de maquinaria especializada y solo uno incorpora la enseñanza del idioma inglés.

En los centros de formación ubicados en San Miguel, se encuentra en común la enseñanza de idioma inglés y manejo de Microsoft Office como parte de las competencias técnico/vocacionales. Sin embargo, existe poca coincidencia en el resto de las competencias de este tipo⁶. Por el lado de las habilidades blandas, destaca la mención de trabajo en equipo, comunicación interpersonal y resolución de problemas, mientras que la oferta de la habilidad de planificación es poco extendida, dado que solo un centro la ofrece.

Los centros de formación en Usulután tienen en común una amplia oferta de habilidades blandas, similar a los centros de Morazán. Si bien ninguna de las competencias técnico/vocacionales es ofrecida en todos los centros de este departamento, existe mayor coincidencia en las competencias de Microsoft Office, informática avanzada, redacción de documentos y manejo de números. Por el contrario, las competencias menos ofrecidas corresponden a manejo de maquinaria especializada e idioma inglés.

Finalmente, la enseñanza en idioma inglés es un tema importante en los centros de La Unión, sumado a las competencias en uso de maquinaria especializada y conocimientos de Microsoft Office. Por el otro lado, no hay oferta en las competencias de informática o manejo de números en los centros de este departamento. Similar a los otros departamentos, las habilidades blandas listadas son ofrecidas por los centros de formación unionenses⁷.

Adicional a la formación en habilidades principales, la mayoría de los programas acompañan sus actividades con otros servicios o cursos paralelos. Dentro de ellos, el más mencionado es tutorías personalizadas. Le sigue la mención de capacitación en liderazgo, habilidades de emprendimiento, pasantías, y seguimiento posterior al programa. Entre los servicios menos mencionados se encuentra el de guardería, educación

5 La única excepción fue un centro de formación que no capacita en la habilidad de servicio al cliente en su curso principal. Todos los demás centros capacitan en las habilidades de trabajo en equipo; responsabilidad e integridad; comunicación interpersonal; planificación de proyectos; y resolución de problemas.

6 Las competencias de uso de maquinaria especializada, redacción de documentos para el trabajo y manejo de números y contabilidad son mencionadas por distintos centros de formación cada una.

7 La única excepción fue un centro de formación que no capacita en la habilidad de planificación de proyectos en su curso principal.

Servicios complementarios más ofrecidos

87%

de los centros brindan tutoría personalizada a sus participantes

67%

Habilidades empresariales

67%

Pasantías/prácticas

67%

Capacitaciones en liderazgo

Servicios complementarios menos ofrecidos

17%

Cuidado infantil

25%

Servicios médicos

33%

Educación financiera

33%

Orientación profesional

Instituciones de gobierno

La mayoría de los cursos o talleres de formación que ofrecen las instituciones gubernamentales son gratuitos y han incluido diversas habilidades, con especial énfasis en comunicación interpersonal, atención al cliente, formación en números y contabilidad, trabajo en equipo y otras específicas a un puesto de trabajo. Otras que se mencionaron con excepcionalidad fueron: habilidades emprendedoras, gestión de proyectos para líderes comunales, talleres de electricidad de cuarta categoría y otras habilidades para la vida.

Habilidades priorizadas en las capacitaciones de instituciones de gobierno local en los últimos dos años



Cuando se preguntó por las razones para ofrecer dichas habilidades y competencias, las instituciones respondieron que respondían a la demanda de las personas usuarias, priorizando el uso de las capacidades que ya poseían en ciertos temas y los cursos que ofrece INSAFORP en el área.

"Por contar con esa área de emprendimiento, entonces queremos desarrollar estas habilidades en las personas para que ellas ya no dependan de que alguien les dé empleo, sino que ellas mismas se autoempleen o ponen su propio negocio" **Entrevista a representante de institución gubernamental en Morazán.**

Vínculos entre sector público, privado y academia

Centros de formación

La mitad de los centros de formación entrevistados ha colaborado con empresas, asociaciones de empresas y/o alcaldías para el desarrollo de capacitaciones en los últimos dos años. De las que no han realizado, la mayor parte indicó que le interesa realizar este tipo de colaboración en el futuro. La participación de los centros de formación en estas actividades de formación conjuntas incluye mayormente actividades de

capacitación en temas de mecánica y manejo de paquetes de ofimática, aunque uno de los centros de mayor tamaño también colabora con investigación aplicada y transferencia tecnológica. Por otro lado, los desafíos se han encontrado en estos procesos corresponden a limitaciones de recursos y horarios con las empresas y lograr el interés de las personas capacitadas.

“Horarios [...] porque se ha estado saliendo de un proceso de cuarentena, les es difícil dar permiso a la gente para que se vaya a capacitar y teníamos que andar forcejeando horarios, unos podían, otros no, y para consolidar el grupo era difícil. También, la renuencia de muchos empresarios en enviar al personal” **Entrevista a representante de centro de formación en Usulután.**

La mayoría de los centros de formación buscan alianzas con empresas o asociaciones de empresas para colocar a los jóvenes en nuevos empleos, aunque no todos los contactos terminan en contrataciones o en una cantidad significativa de estas. En los casos donde sí hubo colocación de personas capacitadas, los centros atribuyen este éxito a la buena coordinación con las partes clave por medio de reuniones y definición de contactos clave, entrega de viáticos a las personas participantes y la pertinencia de la oferta técnica a las necesidades del mercado.

Participación del gobierno

Casi todas las instituciones de gobierno manifestaron que han desarrollado capacitaciones para la comunidad con el apoyo de algún centro de formación. En estas alianzas, las instituciones generalmente se encargan de la coordinación técnica, como logística general, acompañamiento de casos, convocatoria o enlace con los participantes, pero el centro de formación es quien capacita. Además, las instituciones gubernamentales funcionan como el enlace entre los centros de formación y las empresas privadas para facilitar la colocación laboral de la juventud graduada. Entre las principales dificultades para ejecutar programas de formación conjuntos se encuentra la falta de fondos y espacios designados a estas actividades, la ausencia de personal capacitado para el manejo de casos, los nuevos protocolos de bioseguridad y la baja permanencia de la juventud en los cursos, debido a la larga duración de los programas y la inseguridad de algunas zonas o comunidades donde se desea implementar.

“Principalmente la permanencia de las mujeres en el proceso formativo, que depende de la temática, unos cortos, otros más largos, y usted sabe que las mujeres [...] tienen dificultades de movilidad, por recursos económicos, por razón de seguridad social ciudadana, entre otros” **Entrevista a representante de institución de gobierno en Usulután.**

De igual forma, la mayor parte de las instituciones ha realizado alianzas para fomentar la colocación laboral de personas jóvenes en empresas privadas; el resto de las instituciones tienen interés en implementar estas actividades en los próximos dos años. Las instituciones de gobierno ayudan a empresas a buscar perfiles para las plazas de trabajo disponible, pero no realizan directamente actividades de formación de acuerdo con las necesidades de la empresa: el apoyo brindado se enmarca en la identificación y referenciación de casos de acuerdo con las plazas de empleo disponibles. Todas las instituciones de gobierno entrevistadas concuerdan que las empresas otorgan una mayor credibilidad a los programas formativos y su juventud graduada si estos son referidos por la misma institución.

“El acompañamiento institucional, por la credibilidad que tiene el programa, es un factor determinante para que la empresa pueda colocar o no a una usuaria” **Entrevista a representante de institución de gobierno en Usulután.**

Fortalezas y desafíos para la colocación laboral y colaboración

La mayoría de los **centros de formación** buscan alianzas con empresas o asociaciones de empresas para colocar a la juventud en nuevos empleos, aunque no todos los contactos terminan en contrataciones.



Los casos de éxito se atribuyen a:

- Buena coordinación con las partes clave
- Reuniones y definición de puntos focales
- Entrega de viáticos a las personas participantes
- Pertinencia de la oferta técnica a las necesidades del mercado



Los desafíos encontrados corresponden a:

- Limitaciones de recursos
- Coordinación de horarios con las empresas
- Lograr el interés de las personas capacitadas.

De igual forma, la mayor parte de las instituciones gubernamentales entrevistadas ha realizado alianzas para fomentar la colocación laboral de personas jóvenes en empresas privadas.



Los casos de éxito se atribuyen a:

- Identificación y referenciación de casos de acuerdo con las plazas de empleo disponibles
- Credibilidad otorgada a los programas formativos y la juventud graduada por ser referidos



Los desafíos encontrados corresponden a:

- Falta de espacios y personal que brinde las capacitaciones
- Aplicación de protocolos de bioseguridad
- Permanencia de las personas capacitadas



RESULTADOS DE GRUPOS FOCALES

V

Perfil socioeconómico, educativo y laboral

Los grupos focales se desarrollaron en los municipios de San Miguel, Alegría, San Francisco Gotera y La Unión. El 71% de las personas que participaron en los 8 grupos focales en Usulután, San Miguel, La Unión y San Francisco Gotera son mujeres. El grupo de edad con el mayor número de personas fue el de 21 a 23 años (36%), de las cuales el 75% son mujeres. En segundo lugar, se encuentran las personas entre 24 y 26 años (27%), seguido del grupo de 18 a 20 años (19%) y 27 a 29 años (18%).

Personas por grupo de edad	
Grupo de edad	Porcentaje
18 - 20	19%
21 - 23	36%
24 - 26	27%
27 - 29	18%
Total	100%

El lugar de residencia de las personas participantes también se distribuye en diversos municipios aledaños las cabeceras departamentales. En La Unión, las personas participantes residen en los municipios de Conchagua, El Carmen y San Alejo. En Morazán, destaca la residencia en los municipios de Corinto y San Francisco Gotera. En San Miguel, las personas residen en el municipio de Chirilagua y en Usulután, en el municipio de Jiquilisco.

Participantes por nivel de estudio			
Nivel educativo	Total	Mujeres	Hombres
Título universitario	9%	10%	5%
Universitario (en curso)	22%	25%	16%
Técnico Superior	7%	8%	5%
Bachillerato	25%	25%	26%
Bachillerato (en curso)	18%	15%	26%
Tercer ciclo	12%	10%	16%
De 1° a 6° grado	4%	4%	5%
Ninguno	1%	2%	0%

34% de las personas en los grupos focales se encontraba empleada. De este grupo, 48% son hombres y 52% son mujeres. Si bien el empleo femenino es ligeramente superior, 2 mujeres mencionaron encontrarse en situaciones de subempleo, es decir, laborando menos de 40 horas a la semana o de manera eventual.

46% de las personas se encuentran estudiando, con una distribución paritaria por sexo, y 51% de las personas había participado en cursos de formación profesional, de las cuales 68% son mujeres. 53% de los hombres en los grupos focales ha finalizado o se encuentra cursando el nivel de bachillerato y 16% se desempeña como estudiante universitario. Por el otro lado, 40% de las mujeres tienen estudios finalizados o en curso de bachillerato y 25% son estudiantes universitarias.

Respecto al estatus migratorio, 90% de las personas nunca habían migrado en el pasado, mientras que 10% corresponde a personas migrantes retornadas; este porcentaje se encuentra repartido entre los cuatro municipios de estudio. 57% de este grupo son hombres, de los cuales la mayoría son mayores a 24 años.

El 78% de las personas en los grupos focales se encontraba soltero o soltera, mientras que para el 18% este estatus es acompañado/a y únicamente 4% estaban casados/as. El porcentaje de personas acompañadas es superior para mujeres (23%) que para los hombres (5%); para las personas solteras, es mayor el porcentaje de hombres (89%) que mujeres (73%). Esto se complementa con la información de hijos o hijas. En general, 72% de las personas indican que no tienen hijos, 15% tiene un hijo o hija y 13% tienen 2 hijos/as o más. Por sexo, el 95% de los hombres indica que no tiene hijos/as, mientras que únicamente 63% de las mujeres no tiene. 21% de las mujeres tiene 1 hijo o hija y 17% 2 o más. Este es un tema relevante para los cursos de formación profesional, dado que la provisión de guardería podría ser un tema fundamental para garantizar la asistencia.

Experiencia en cursos y programas de formación

La juventud que participó en los grupos focales afirmó tener diferentes motivos para inscribirse a los cursos de formación profesional que completaron, destacando la búsqueda de un mejor empleo o habilidades para emprender. Además, la mayoría de los y las participantes expresaron que se sentían satisfechos con sus cursos, aunque coincidieron en que les gustaría expandir el contenido y tener mayores prácticas. También, se evaluó como algo positivo incluir el área de habilidades para la vida y el trabajo, pues consideran que ayuda a desarrollarse y desenvolverse mejor como personas. Las personas participantes manifestaron que la mayoría de los cursos recibidos fueron a un nivel básico; de igual manera, consideran que la entrega de viáticos o apoyos económicos ayuda a la finalización exitosa de los cursos.

*“Siempre tenés que buscar como talleres que sí estén bien en la formación de informática, pero siento que nos hemos quedado como a la antigua. Informática nos enseñan a manejar cierto programa, pero no otras funciones que vengan a apoyar lo que ya nos han enseñado” **Hombre, Usulután.***

Entre las entidades que imparten los cursos, hay instituciones como las alcaldías, centros de formación bien establecidos y las universidades. Destacan instituciones como INSAFORP, tanto en cursos virtuales como presenciales, y MEGATEC de La Unión. Otros centros de formación mencionados incluyen colectivos locales y organizaciones sin fines de lucro. La mayoría de participantes se enteró del curso por medio de convocatorias realizadas por centros de formación profesional u organizaciones civiles, usualmente a través de contactos directos con líderes comunales o visitas a centros de estudio y hogares. También se menciona la transmisión de la información por redes sociales, aunque en algunos casos es menos efectiva o genera desconfianza en las personas dado que no ofrecen un número de contacto para solicitar información.

*“Si la convocatoria lo hubieran lanzado por redes sociales, aunque la hubiera visto, yo no le hubiera prestado atención. Seguramente, porque siento que es más difícil entrar cuando la convocatoria es masiva [...] Prefiero cuando me dicen puntualmente ‘¿Querés ir?’” **Hombre, Morazán.***

Temáticas de formación

Durante los grupos focales, se solicitó información sobre la habilidad principal aprendida en los programas de formación profesional para las personas que han asistido a estos, además de las habilidades y competencias que quisieran aprender para personas que nunca han realizado este tipo de cursos.

Dentro del primer grupo, destaca la mención del trabajo en equipo (58%), seguido de planificación de proyectos (6%) y comunicación interpersonal (3%) en el grupo de habilidades blandas. Como competencias técnico/vocacionales, las personas han aprendido sobre manejo de Microsoft Office (9%), cocina (6%) y otras competencias profesionales (6%). De igual forma, no hay diferencias pronunciadas entre las habilidades blandas y competencias técnicas aprendidas entre hombres y mujeres

Las personas que no habían realizado cursos de formación profesional en los últimos dos años indican que les gustaría aprender sobre trabajo en equipo (13%), atención al cliente (6%) y comunicación interpersonal (6%) con respecto a habilidades blandas. Por el otro lado, las competencias técnico/vocacionales con mayor demanda en este grupo son manejo de inglés (19%), lectura y escritura profesional 13%, manejo de maquinaria especializada (13%) y gestión de números y contabilidad (13%).

Habilidades que han aprendido los y las participantes en sus cursos de formación profesional

Competencias técnico/vocacionales	Mujer	Hombre	Habilidades blandas	Mujer	Hombre
Manejo de Office	9%	9%	Planificación de proyectos	9%	0%
Cocina	0%	18%	Comunicación interpersonal	0%	9%
Otras habilidades específicas	5%	9%	Trabajo en equipo	64%	45%
Lectura y escritura profesional	5%	0%			
Informática avanzada	5%	0%			



Habilidades que quisieran aprender en un curso de formación en el futuro

Personas que no han recibido capacitaciones en los últimos dos años

87%

Inglés

13%

Lectura y escritura profesional

13%

Manejo de maquinaria

13%

Números y contabilidad

Si bien las personas en los grupos focales mencionaron las habilidades aprendidas durante los programas de formación, estos se enfocaban en temáticas concretas que responden a las necesidades de la región. Los programas en administración y operación portuaria y logística de aduanas son comunes en esta zona del país y son atractivos entre la juventud local, dada la cercanía con el Puerto el Triunfo y el Puerto de la Unión y la oferta de trabajo en el sector. Este tipo de programas se podría complementar con mayores conocimientos de Excel, inglés y asesoría laboral, ya que existe dificultad en encontrar trabajo si no se han realizado pasantías en el rubro previo a la graduación. Sin embargo, las personas mencionaron que los conocimientos que adquieren también son aplicables en otras áreas, como ferreterías y bancos.

En adición, los cursos de gastronomía están disponibles en las cercanías de los lugares donde residen la juventud, siendo ofrecidos por personal de los centros de formación directamente a las comunidades. Los y las participantes consideran que este curso puede facilitar el proceso de comenzar un emprendimiento, ofreciendo comida a domicilio si no se cuenta con un local físico. Este tipo de cursos podría verse beneficiado por un componente de atención al cliente.

Curso	Razón	Se puede complementar con
Administración y operación portuaria y logística de aduanas	Cercanía con el Puerto el Triunfo y el Puerto de la Unión y la oferta de trabajo en el sector	Manejo de hojas de cálculo, inglés y asesoría laboral
Hostelería y servicio turístico	Oferta turística es amplia en la zona oriental del país	Atención al cliente, mercadeo, inglés y manejo de software especializado
Gastronomía	Disponibles en las cercanías donde residen la juventud y ayuda a comenzar un emprendimiento	Atención al cliente
Mecánica automotriz	Se consigue empleo fácilmente al finalizar el curso, a la vez que les permite emprender	Inglés

También se mencionaron los cursos en hostelería y servicio turístico. La juventud se inscribe porque considera que la oferta turística es amplia en la zona oriental del país, aunque necesita complementarse con habilidades de atención al cliente, mercadeo, inglés y manejo de software especializado. Además, se enfrentan a dificultades como la inseguridad en algunos municipios y la falta de información centralizada sobre los lugares turísticos en el área. Siempre en la misma línea, el curso de atención de mesas y coctelería es muy atractivo para la juventud local dada su corta duración, además de que hay facilidad de encontrar empleo con horarios flexibles. Otros cursos que se mencionaron en menor medida fueron mecánica automotriz, cosmetología y el curso de sala de ventas. De acuerdo con los y las participantes, se consigue empleo fácilmente al finalizar el curso de mecánica, a la vez que les permite emprender. De igual forma, el

curso de sala de ventas es atractivo por las oportunidades de trabajo disponibles. Es importante destacar que algunas personas han realizado cursos en distintas temáticas, moviéndose entre trabajos según las oportunidades disponibles y formándose de acuerdo con los requerimientos del nuevo empleo.

*“Yo estuve estudiando en [un programa] la Unión. Saqué lo que es técnico en asesor de sala de ventas. A los dos meses de haber entrado ahí, la misma profesora me llevó para su restaurante. Estuve trabajando y estudiando a la misma vez y lo sigo haciendo, porque he sacado cursos también en [un programa], uno de arroces y pastas, otro de elaboración de pan francés y ahorita estoy cursando Cocina Internacional. **Estoy trabajando de cocinero y mesero a la misma vez, por las tardes”** Hombre, La Unión.*

Barreras para participar en los cursos de formación

Aun cuando existe la disponibilidad de realizar cursos gratuitos, existen otras barreras que impiden a la juventud continuar con su formación. Algunas de las dificultades que se mencionaron fueron las responsabilidades económicas y con miembros de la familia, la falta de suficientes recursos económicos, la poca disponibilidad de transporte en sus comunidades, la ausencia de acceso a conectividad de internet y la lejanía de donde se imparten los cursos. De igual modo, aquellas personas que reciben una beca y estipendios mencionan que los desembolsos se atrasan en algunas ocasiones, lo que dificulta el pago de servicios como internet para conectarse a todas las clases virtuales del curso.

“[Ante la pregunta sobre facilidades para asistir a un curso] sería lo de guardería o transporte. Por ejemplo, este día me tocó dejar a alguien que me los cuidara [a mis hijos]” **Mujer, Morazán.**

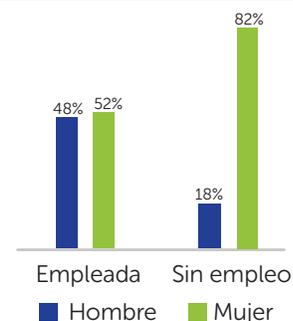
Por otro lado, la mayoría de la juventud tampoco posee dispositivos para conectarse a clases virtuales o no son aptos para trabajar o hacer tareas en ellos, contando únicamente con teléfonos celulares. Esto fue un inconveniente para la mayoría de los participantes, ya que la pandemia por COVID-19 obligó a los cursos a recurrir a la modalidad virtual. Otro problema que se mencionó aisladamente, pero que vale la pena tener en consideración, es el de la salud mental, ya que los jóvenes en El Salvador enfrentan muchos problemas y esta carga no les permite enfocarse en otras actividades y oportunidades que puedan llevarlos a mejorar su calidad de vida.

“...tener una salud mental plena, porque en El Salvador es demasiado difícil llevarla como joven y adolescente. Es demasiado difícil, mentalmente sufrir las exigencias de la realidad social.” **Hombre, Usulután**

Empleo y ocupaciones

66% de las personas en los grupos focales se encontraba desempleada en el momento de realizar los grupos focales. De las personas que completaron sus cursos de formación profesional, 39% se encuentra trabajando, aunque no todos lo hacen en la formalidad; 24% se ha dedicado a un emprendimiento propio; y 36% está en búsqueda de empleo. **Si bien la proporción es paritaria por género para las primeras dos categorías, 82% de las personas desempleadas constituyen mujeres.** Entre las ocupaciones mencionadas por las personas empleadas se encuentra preparación de alimentos en negocio propio y restaurantes, mecánica automotriz, atención al cliente, comercio y cosmetología/estética. 55% de estas personas mencionó que la habilidad que aprendieron les ha ayudado en sus actividades, ya sea a conseguir empleo o en sus negocios.

Personas por estatus de empleo





“En realidad, yo siento que me ha ayudado mucho este curso ya que mi problema era que era bastante tímido a la hora de expresarme. Siento que me ha ayudado a desenvolverme un poco más, a trabajar más en grupo, aportar ideas, participar en los momentos en que se desarrolla un tema ”.
Hombre, La Unión

Motivaciones para el emprendimiento

Algunas de las personas participantes se inscribieron en cursos de formación profesional con la idea de emprender, afirmando que les ayuda a obtener más ingresos que el salario mínimo sin la necesidad de poseer el título de bachiller. De igual forma, la mayoría de las personas que respondieron sentirse beneficiadas por completar el curso se dedicaron a un negocio propio y demostraron un mayor interés en seguir adquiriendo formación profesional para aplicarlo en sus actividades y expandirse, incluso al nivel de generar empleos. Es importante destacar que dos aspectos muy valorados en los cursos dirigidos al emprendimiento es la provisión de capital semilla y acompañamiento para crear un plan de negocio. El primero se convierte en una fuente de motivación y la asesoría brinda la confianza para comenzar actividades. Este capital semilla es utilizado para la compra de materiales y equipo básico. Otro punto importante es la creación o vinculación con colectivos de emprendedores para fomentar una competencia justa y compartir experiencias.

“A veces el detalle es que nosotros tenemos quizás las ganas de hacerlo, pero tenemos el miedo que a nosotros nos limita el ‘pero no tengo dinero, ¿cómo voy a hacer? No tengo trabajo tampoco’ entonces está como que ese miedo, en cambio si viene una organización y a mí me enseña y me apoya en un emprendimiento y me dice: también te vamos a ayudar a que empecés, yo ya me siento más segura y siento que me puedo atrever un poco más” **Mujer, San Miguel**

Desafíos en la transición al empleo formal

Se consultó a los y las participantes sobre las barreras que enfrentan para insertarse al mercado laboral. La colectividad de las personas en los grupos focales indicó que el mayor desafío que enfrentan para generar ingresos corresponde a la falta de oportunidades de empleo, aunque también se menciona el tiempo y la pandemia por COVID-19. La razón de tiempo, o falta de este, fue más mencionada por las mujeres. Adicionalmente, otra participante indicó que, a pesar de tener un título profesional, no ha encontrado empleo debido a su embarazo.

“Ya cuando estaba por graduarme, tenía que buscar un trabajo, pero no me salía porque no tengo experiencia aún. Ni aún con título. He estado buscando trabajo y no he podido conseguir porque no tengo experiencia” **Mujer, Morazán.**

Adicionalmente, expresaron que ser bachiller es indispensable para integrarse al mercado laboral formal, aún si se posee formación en trabajos manuales u oficios. Algunas personas se inscriben en los cursos de cocina con la intención de un empleo en hoteles o restaurantes, pero estos lugares solicitan certificados en instituciones reconocidas y experiencia en prácticas profesionales. Sin embargo, la mayoría de los cursos que son gratuitos o que llegan a las comunidades no imparten todo el contenido necesario y, en algunas ocasiones, el título o certificación obtenida no representa acreditación suficiente para la contratación.

*“Le piden también el título, [...] si usted quiere entrar en el hotel, le piden el título de bachiller, un técnico en el ámbito gastronómico. Le piden experiencia laboral de 1 a 3 años” **Hombre, San Miguel***

Los y las participantes en los grupos focales han recibido formación que incluye personal de cocina, ventas, soporte técnico y mecánica. Sin embargo, estos puestos son remunerados con el salario mínimo, lo cual genera descontento en la juventud por considerarse insuficiente para tener una buena calidad de vida. Esta es una de las motivaciones que ofrecen para preferir el autoempleo.

La cantidad de requisitos que se solicitan en las empresas también representa una dificultad para la inserción en el mercado formal. Entre estos requerimientos, haber realizado prácticas o pasantías representa una de las más importantes, dado que la experiencia es solicitada en la mayoría de los puestos de trabajo a los que aplican. Los y las participantes concuerdan que los cursos deberían complementarse con acompañamiento para el mercado laboral y oferta de prácticas con promesa de contratación, aun si estas prácticas no son remuneradas. Por otro lado, los procesos de contratación se consideran largos y engorrosos, lo que representa una inversión de tiempo y dinero considerable que no siempre finaliza en una contratación. Por ejemplo, la mayoría de los trabajos solicita una solvencia de la Policía Nacional Civil y la constancia de Antecedentes Penales, para lo que deben movilizarse a la cabecera departamental de San Miguel.

Temas emergentes

Curso ideal

Ante la consulta de cómo sería el curso ideal, los y las participantes resaltaron que debería ampliarse la oferta directamente en las comunidades para limitar la distancia de desplazamiento requerida. Del mismo modo, concuerdan en que se requiere mayor variedad en los cursos, orientándose a las necesidades y realidad específica de los lugares donde son impartidos. La mayoría de la juventud considera que la duración de los programas debería ser de un año como máximo y que, sin importar la temática central del curso, deberían incluir temas relacionados con administración, computación básica, contaduría, inglés y mercadeo digital.

*“[La mayoría de los cursos se dan] aquí en la cabecera departamental, que es San Francisco Gotera. En los municipios es raro, no tenemos cursos en los municipios de Morazán. quizás gestionados por algunas alcaldías, pero así curso es bien difícil, solo aquí en la zona céntrica” **Mujer, Morazán***

Este curso debería ser de modalidad presencial o semipresencial, siendo la parte práctica siempre presencial. Los horarios ideales para las clases presenciales son entre las 8:00a.m. y 2:00p.m. y, en su defecto, los fines de semana todo el día. Sin embargo, esta última opción puede ser complicada dado que el transporte público es menos frecuente en esos días. También, los y las participantes mencionaron la importancia de la asesoría para crear un currículo y cómo presentarse a una entrevista de trabajo, ya que esto se vuelve determinante para tener éxito en la contratación. Por otro lado, mencionaron que un curso apropiado debería proporcionar guardería, transporte y alimentación durante el curso o viáticos que cubran estas necesidades, así como un dispositivo adecuado para poder trabajar en casa. No obstante, este último punto causa cierta preocupación debido a que puede ser hurtado en el transporte público o recibir algún tipo de daño, lo que desembocaría en la responsabilidad de pagar la reparación o reposición del equipo.

*“Mi hermano estudiaba en una comunidad vecina, entonces él siempre llevaba en su mochila su computadora y nunca hubo problema. Solo viajaba a una comunidad vecina, pero ya cuando uno va en bus sí es un poco más peligroso “. **Mujer, La Unión***

La Pandemia por COVID-19

Algunas de las personas participantes perdieron su empleo debido a las restricciones impuestas a raíz de la pandemia por COVID-19. Sin embargo, esto no fue negativo para todos, ya que la situación los motivó a empezar su emprendimiento y, para quienes ya lo tenían, a reinventarse y adaptarse. Estas personas se apoyaron en el servicio a domicilio para seguir llegando a sus clientes.

*“No estoy trabajando en la pandemia. Entonces saqué mis cosas y ya empecé a venderlas, hasta mejor [gano] que trabajo así empleado.” **Hombre, San Miguel***

Por otro lado, la COVID-19 también afectó a los cursos, ya que estos fueron reprogramados o suspendidos en algunos casos. En otras instancias, la duración total fue menor a lo programado inicialmente o las clases continuaron de manera virtual, lo que fue un obstáculo grande para la mayoría de los y las estudiantes de las comunidades. De igual forma, casi todas las prácticas fueron suspendidas.

*“Internet [es un problema] porque unos compañeros se basaban en saldo y, pues, con las clases y todo eso, en un día se consumía lo que han recargado, por los que no tienen internet en casa” **Hombre, Usulután***

Percepciones sobre las ventajas de estudiar o migrar

El 60% de las personas participantes indica que no tiene familiares cercanos que hayan intentado migrar en los últimos 5 años, mientras que el 36% cuenta con familiares que lo intentaron con éxito. Adicionalmente, el 70% de las personas indica que no tiene planes de migrar en los próximos 12 meses, mientras que un 25% menciona que sí tiene intenciones y un 5% que depende de la estabilidad del país. Entre el total de personas que sí desean migrar, un 59% corresponde a las mujeres.

¿Ha migrado en el pasado?				¿Desea migrar en los próximos 12 meses?			
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	
No	90%	94%	79%	Sí	25%	21%	37%
Sí	10%	6%	21%	No	70%	77%	53%
				Quizás	5%	2%	10%

La mayoría de la juventud participante está consciente de los riesgos que conlleva migrar a Estados Unidos de forma irregular y dicen temer este trayecto. Sin embargo, en los grupos focales se reveló que todas las personas están de acuerdo en que tomarían la oportunidad de migrar con permiso de residencia, trabajo temporal o estudios.

*“Desde mi punto de vista, migrar es una opción para buscar una mejor condición de vida. ¿Por qué? Porque yo ya me formé académicamente. Pero como no está la posibilidad [de trabajar], migrar sería una opción para poder salir adelante.” **Mujer, Morazán***

Por otro lado, algunas de las personas participantes coinciden en que el deseo de seguir estudiando es un tema cultural, similar a la percepción de que migración es una manera sencilla de mejorar la calidad de vida. Enfrentados a la alternativa de ganar un salario bajo en el país o ser asediados por grupos delincuenciales, la decisión de salir del país es mucho más atractiva.

*“Es la cultura. Por ejemplo, una familia se dedica a la agricultura, a criar ganado. Entonces dos logran salir del sistema, pero el papá siempre tiene que tener su relevo generacional. Entonces, a veces es impuesto, te limita las oportunidades porque te imponen esa opción”. **Mujer, Usulután***

El grupo también coincide que quienes migran y retornan poseen experiencia de trabajo adquirida en el extranjero, además de que tiene la oportunidad de ahorrar para construir una casa en el país y regresar a establecer un negocio. Debido a eso y al apoyo que brindan las instituciones a las personas migrantes retornadas, es más fácil para ellas integrarse al mercado laboral.



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

VI

CONCLUSIONES

Contexto laboral y económico a nivel nacional y de la Zona Oriental post COVID-19

El mercado laboral en la zona oriental se encuentra mayormente en actividades económicas de servicios y comercio, aunque existen sectores con potencial de expansión e innovación en actividades no tradicionales. San Miguel concentra la mayor proporción de las empresas encuestadas, seguido por el departamento de Usulután, La Unión y Morazán, en ese orden. Las empresas en San Miguel también son de mayor tamaño en términos de sucursales y personas empleadas. A pesar de esto, la mayor proporción de las empresas encuestadas opera a nivel local, es decir, en el mismo departamento, cuentan con un solo establecimiento y se consideran microempresas, con menos de 10 personas empleadas.

Los obstáculos enfrentados por las empresas corresponden a la competencia en el sector, incluso de productos importados, la baja demanda de sus productos o servicios y dificultad en el financiamiento. Si bien la mayoría de las empresas consideran que el número de competidores incrementará en los próximos 12 meses, también se percibe optimismo en términos del crecimiento de la demanda y las ventas en el mismo periodo y la intención de invertir en ampliación de operaciones en los próximos dos años.

Sectores y ocupaciones productivas de la Zona Oriental con oportunidades de inserción laboral

La contención a partir de la pandemia por COVID-19 afectó a la mayoría de las empresas en todos los departamentos evaluados. El promedio de personas por establecimiento cayó en casi todos los sectores económicos y no ha regresado a los niveles de 2020. Sin embargo, las empresas en los sectores económicos de programación informática, electricidad y construcción han incrementado su personal entre enero de 2020 y septiembre de 2021 y proyectan la apertura de vacantes en los próximos 12 meses. El sector de servicio de alimentos y bebidas en restaurantes también espera abrir una cantidad considerable de vacantes, siendo además uno de los más grandes en términos de personas empleadas y establecimientos.

Las ocupaciones con mayor representación en la zona corresponden a servicio al cliente, ventas y apoyos administrativos varios. Estas son también las ocupaciones donde se espera la mayor apertura de vacantes, en adición a puestos de trabajo en programación informática, obra manual y preparación de alimentos. Sin embargo, las personas migrantes retornadas únicamente representan un 4% del total empleado a nivel de la Zona Oriental y se agrupan en las actividades de comercio, alimentos y enseñanza. De acuerdo con las entrevistas, esto se podría explicar por la desconfianza en los antecedentes de estas personas. Por otro lado, las personas jóvenes representan casi el 50% del total de personas empleadas a nivel general.

Estas ocupaciones con potencial tienen diversos requerimientos de nivel educativo: ventas y servicio al cliente hasta bachillerato; programación y administración a nivel de técnico o universitario; y mantenimiento, construcción y preparación de alimentos hasta nivel de tercer ciclo. Sin embargo, en los grupos focales se conoció que la solicitud del título de bachillerato es generalizada; para los puestos de cocina, es común el requerimiento adicional de certificaciones reconocidas.

Adicionalmente, la documentación que se solicitan en las empresas también representa una dificultad para la inserción en el mercado formal. Entre estos requerimientos, se encuentra la entrega de solvencias de la Policía Nacional Civil y constancias de Antecedentes Penales durante los procesos de contratación, lo cual requiere una serie de trámites largos y poco amigables para la juventud que residen fuera de las cabeceras departamentales. De igual manera, tanto en las entrevistas como en los grupos focales se menciona la importancia las referencias laborales y la experiencia previa, por lo que haber realizado prácticas profesionales beneficia a la juventud graduada de programas de formación.

Temáticas de formación técnica, habilidades blandas y orientación laboral

Las habilidades más importantes para las empresas encuestadas se concentran en habilidades blandas, como atención al cliente, responsabilidad e integridad, trabajo en equipo, comunicación interpersonal y resolución de problemas. De acuerdo con entrevistas a asociaciones locales, las habilidades específicas al puesto pueden ser adquiridas en el trabajo, mientras que al momento de contratar se valoran más las habilidades actitudinales. De igual manera, son las habilidades más solicitadas en los puestos con mayor potencial de crecimiento, excepto en el sector de programación y sistemas, donde se valora el conocimiento de informática avanzada, manejo de paquetes de ofimática y redacción de documentos para el trabajo.

Las mismas habilidades blandas son priorizadas en las capacitaciones de personal que realizan las empresas, las cuales son predominantemente desarrolladas e impartidas por la misma. De igual forma, las habilidades de atención al cliente y resolución de problemas se imparten en las capacitaciones de instituciones de gobierno, aunque este tipo de programas se enfocan en apoyo para la colocación laboral y promoción del emprendimiento.

Los centros de formación profesional locales también consideran estas habilidades en sus programas, variando el paquete de formación según el departamento en el que operan. Adicional a la formación en habilidades principales, la mayoría de los programas acompañan sus actividades con otros servicios o cursos paralelos, destacando las tutorías personalizadas, capacitación en liderazgo, habilidades de emprendimiento, pasantías, y seguimiento posterior al programa. Entre los servicios menos mencionados, se encuentra el de guardería, educación financiera y orientación profesional.

Las competencias técnico/vocacionales más valoradas por las empresas son:

Manejo de números y contabilidad	44%
Manejo de Microsoft Office	37%
Manejo de maquinaria especializada	31%
Redacción de documentos	30%
Informática avanzada	14%
Inglés	6%

Por el lado de las habilidades blandas, las empresas encuestadas solicitan:

Atención al cliente	92%
Responsabilidad e integridad	89%
Trabajo en equipo	85%
Comunicación interpersonal	78%
Resolución de problemas	66%

Para la juventud, es importante que los centros de formación operen directamente en las comunidades o cercano a su residencia. Del mismo modo, concuerdan en que se requiere mayor variedad en los cursos, estableciendo en común interés en competencias técnico/vocacionales como computación básica, contaduría, inglés y mercadeo digital. Además, mencionaron que un curso apropiado debería proporcionar guardería, transporte y alimentación o viáticos que cubran estas necesidades, así como un dispositivo adecuado para trabajar en casa dadas las limitaciones impuestas por la pandemia.

Finalmente, la mitad de las empresas encuestadas mencionaron haber realizado capacitaciones para el personal en los últimos dos años; la mayoría de ellas estará realizando capacitaciones en los próximos dos años. Además, una proporción importante de las empresas que han contratado personal capacitado previamente tiene interés en brindar oportunidades de aprendizaje en el empleo para juventud interesada en los próximos dos años.

Casi todas las empresas y asociaciones de empresas entrevistadas están de acuerdo en generar alianzas con instituciones de gobierno y centros de formación profesional locales, tanto para realizar capacitaciones como para evaluar juventud a contratar. Del mismo modo, la mayoría de los centros de formación e instituciones de gobierno buscan alianzas con empresas o asociaciones de empresas para colocar a la juventud, aunque no todos los contactos terminan en contrataciones. Los casos de éxito se atribuyen a una buena coordinación con las partes clave, oferta de cursos pertinente a las necesidades del mercado y al trabajo de identificación de personas aptas para las plazas disponibles.

RECOMENDACIONES Y ÁREAS PARA CURSOS POTENCIALES

Dentro del contexto actual del mercado laboral en el Oriente de El Salvador, será esencial abordar algunas de las deficiencias clave señaladas en este Estudio para cumplir las metas del Proyecto de capacitar y facilitar la ruta al empleo de la juventud local beneficiaria. A continuación, se describen recomendaciones puntuales de operación, seguido de áreas para cursos formativos sugeridos de acuerdo con las necesidades en los sectores priorizados.

- 1 Realizar campañas de divulgación con asociaciones y empresas con presencia local para generar percepciones positivas de la juventud local y promover la colocación laboral de la juventud capacitada.
- 2 Trabajar con los socios implementadores seleccionados para asegurarse de que su personal capacitador cuente con las habilidades necesarias para satisfacer las necesidades de la juventud y el mercado.
- 3 Acompañar a las personas que deseen aplicar a los cursos de formación profesional que no hayan finalizado el bachillerato con el programa de modalidades flexibles o estrategia de prueba de suficiencia para incrementar sus oportunidades de insertarse al mercado laboral.
- 4 Incluir habilidades blandas en todos los cursos de formación, como atención al cliente, trabajo en equipo, resolución de problemas y comunicación interpersonal, así como nociones de emprendimiento y finanzas personales.
- 5 Ofrecer capacitación práctica y experiencia laboral significativa a la juventud en todos los cursos para potenciar las oportunidades de incorporación laboral de acuerdo con los requerimientos de las empresas.
- 6 Establecer una alianza sólida con alcaldías y gobierno local para brindar confianza en los procesos de reclutamiento con empresas y facilitar la logística de trabajo en las comunidades.
- 7 Fortalecer el componente de orientación de mercado laboral, incluyendo la creación de currículo y práctica de entrevistas, para dar acompañamiento y seguimiento de casos en los meses posteriores a la finalización de los cursos.
- 8 Procurar la entrega eficiente y a tiempo de los estipendios, de manera que esto no afecte el desarrollo de las actividades académicas ni motive la deserción.

Computación y mercadeo digital

Justificación

Se debe aportar conocimientos sobre las nociones de recursos tecnológicos para puestos administrativos, así como principios de mercadeo digital en redes sociales para empresas pequeñas. Con este curso, se estaría apoyando a la juventud que trabaja de forma independiente.

Sectores económicos de empleo	Requerimientos	Duración
<ul style="list-style-type: none"> • Informática y programación • Comercio • Turismo • Hospitalidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento básico de computación • Bachillerato general 	Seis meses

Habilidades por desarrollar

Manejo de herramientas informáticas y recursos proporcionados por el internet para tareas operativas diarias y uso de redes sociales para mercadeo digital.

Modalidades propuestas

Virtual: lunes, miércoles y viernes de 2:00 p.m a 4:00 p.m
Presencial: sábados de 8:00 a.m a 12:00 m.d

Programación e informática avanzada

Justificación

Generar las capacidades para la innovación tecnológica con base en recursos informáticos, construyendo sobre la base de diversos cursos de programación básica. Se espera potenciar las capacidades de la juventud con principios de computación para aprovechar las oportunidades de empleo en el sector de informática.

Sectores económicos de empleo	Requerimientos	Duración
<ul style="list-style-type: none"> • Informática y programación • Comercio • Turismo • Hospitalidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento intermedio de computación • Bachillerato general 	Doce meses

Habilidades por desarrollar

Conocimiento sobre diseño gráfico, gestión de redes, diseño web, administración de bases de datos y programación de software para todo tipo de empresas.

Modalidades propuestas

- Virtual: lunes y miércoles de 2:00 p.m a 4:00 p.m
- Presencial: sábados de 8:00 a.m a 12:00 m.d

Paquetes de Microsoft Office para la administración y contabilidad

Justificación

Crear capacidades en el uso de las herramientas para manejo de números, redacción de reportes y generación de presentaciones del paquete de Microsoft Office en el trabajo como recursos generales de operación y administración. Con este curso, se estaría apoyando a la juventud que desea desempeñarse en cualquier área administrativa.

Sectores económicos de empleo	Requerimientos	Duración
<ul style="list-style-type: none"> • Informática y programación • Comercio • Industria • Servicios administrativos • Hospitalidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento básico de computación • Tercer ciclo de ed. básica 	Ocho meses

Habilidades por desarrollar

Manejo de programas para brindar asistencia administrativa, redacción de documentos para el trabajo, creación de presentaciones y manejo de números y contabilidad básica en hojas de cálculo.

Modalidades propuestas

- Virtual: lunes y miércoles de 2:00 p.m a 4:00 p.m
- Presencial: sábados de 8:00 a.m a 12:00 m.d

Gastronomía para el emprendimiento

Justificación

Promover los conocimientos de preparación de alimentos y bebidas para empleo en el sector de hospitalidad. Además, será posible potenciar los conocimientos de cocinas no tradicionales, acompañado con capacidades para la generación de negocios propios.

Sectores económicos de empleo	Requerimientos	Duración
<ul style="list-style-type: none"> • Restaurantes • Comercio • Turismo • Hospitalidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Bachillerato general 	Diez meses

Habilidades por desarrollar

Competencias de cocina general y especializada, control de la calidad e higiene, manejo de inventarios y uso de herramientas y equipo para la preparación de alimentos. Sumado a esto, se incluirán aspectos de servicio al cliente, gestión financiera para autoempleo y estrategias de promoción.

Modalidades propuestas

- Virtual: miércoles de 2:00 p.m a 4:00 p.m
- Presencial: sábados de 8:00 a.m a 4:00 p.m

Desarrollo y gestión de negocios

Justificación

Brindar una caja de herramientas de administración y manejo de recursos financieros, operativos y humanos para la creación de planes de negocio. De esta manera, se espera generar motivación en las personas participantes para el establecimiento de empresas propias, las cuales constituyen una alternativa para la generación de ingresos para personas jóvenes

Sectores económicos de empleo	Requerimientos	Duración
<ul style="list-style-type: none"> Comercio Industria Servicios administrativos Hospitalidad Agroindustria 	<ul style="list-style-type: none"> Conocimiento básico de matemáticas Tercer ciclo de ed. básica 	Ocho meses

Habilidades por desarrollar

Competencias sobre manejo de productos e inventario, servicio al cliente, transporte, logística de compras, administración general y estrategias en puntos de venta para generar sostenibilidad en las empresas pequeñas.

Modalidades propuestas

Virtual: lunes, miércoles y viernes de 2:00 p.m a 4:00 p.m
Presencial: sábados de 8:00 a.m a 12:00 m.d

Hospitalidad y atención al cliente

Finalidad del curso

Se desea apoyar a la juventud para desarrollar habilidades de comunicación interpersonal, establecer relaciones efectivas con los y las cliente para potenciar las ventas y generar buenas experiencias de servicio.

Sectores económicos de empleo	Requerimientos	Duración
<ul style="list-style-type: none"> Comercio Servicio de comidas Turismo Hospitalidad 	<ul style="list-style-type: none"> Bachillerato general 	Ocho meses

Resultados esperados

Conocimientos sobre la operación de empresas de servicio al cliente, incluyendo habilidades para administrar operaciones en empresas de turismo, hospitalidad, servicio de comidas y experiencias vacacionales, además del idioma inglés intermedio.

Modalidades propuestas

- Virtual: lunes, miércoles y viernes de 2:00 p.m a 4:00 p.m
- Presencial: sábados de 8:00 a.m a 12:00 m.d

Electrónica y electricidad básica

Finalidad del curso

Brindar conocimientos teóricos y prácticos de reparación y mantenimiento de equipo eléctrico y electrónico. Con este tipo de cursos, se espera que la juventud aproveche las oportunidades de empleo en el sector de energía y para la reparación de equipos de uso personal y de oficina..

Sectores económicos de empleo	Requerimientos	Duración
<ul style="list-style-type: none"> • Servicios varios • Informática • Industria • Energía • Agroindustria 	<ul style="list-style-type: none"> • Tercer ciclo de ed. Básica 	Ocho meses

Resultados esperados

Manejo de conceptos eléctricos básicos, conocimiento de circuitos eléctricos, mediciones eléctricas y electrónicas, herramientas de trabajo y reparación de equipo menor.

Modalidades propuestas

- Virtual: miércoles de 2:00 p.m a 4:00 p.m
- Presencial: sábados de 8:00 a.m a 4:00 p.m

Operación y reparación de equipo

Finalidad del curso

Formar sobre el funcionamiento mecánico y electrónico de equipo industrial para identificar fallas comunes y reparación completa de las mismas. De igual forma, se espera proveer conocimiento sobre los equipos industriales más comunes por sector y las mejores prácticas de operación.

Sectores económicos de empleo	Requerimientos	Duración
<ul style="list-style-type: none"> • Reparación automotriz • Industria • Agroindustria 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos básicos de electricidad • Tercer ciclo de ed. Básica 	Ocho meses

Resultados esperados

Conocimientos sobre equipos comunes por tipo de industria y sus partes, sistemas mecánicos y electrónicos del equipo industrial, montaje de partes industriales, instalación de máquinas eléctricas y elaboración de planes de mantenimiento. Complementar con clases de inglés técnico.

Modalidades propuestas

- Virtual: miércoles de 2:00 p.m a 4:00 p.m
- Presencial: sábados de 8:00 a.m a 4:00 p.m



BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS

VII

BIBLIOGRAFÍA

- DAI Global. (2017). Evaluación del Mercado Laboral, Proyecto Puentes para el Empleo (USAID).
 - Fundación para la Educación Integral Salvadoreña. (2015). **Diagnóstico integral de 15 municipios sobre demanda laboral y oportunidades educativas para el diseño de cursos de aprestamiento laboral, Proyecto Educación para la Niñez y Juventud (USAID)**. San Salvador: FEDISAL.
 - Banco Interamericano de Desarrollo. (2014). **Nuevas Oportunidades de Empleo para Jóvenes de El Salvador- NEO El Salvador (ES-M1054). Memorando De Donantes. Banco Interamericano de Desarrollo**. Obtenido de: https://ewdata.rightsindevelopment.org/files/documents/54/IADB-ES-M1054_VezKwTh.pdf
- Instituto Salvadoreño del Seguro Social [ISSS]. (2021a). Informe de Conyuntura del ISSS. Diciembre 2020. San Salvador: Instituto Salvadoreño del Seguro Social.
- ISSS. (2021b). **Informe de Conyuntura del ISSS. Octubre 2021**. San Salvador: Instituto Salvadoreño del Seguro Social.
 - Organización Internacional para las Migraciones [OIM]. (2020). **Encuesta de medios de vida a población migrante retornada en El Salvador en el marco del COVID-19. Ronda 2**. San Salvador: Organización Internacional para las Migraciones.
 - OIM. (2021). **El Salvador: cifras oficiales de retornos. Enero - diciembre 2020**. Obtenido de Iniciativa de Gestión de Información de Movilidad Humana en el Triángulo Norte - NTMI: <https://mic.iom.int/webntmi/descargas/sv/2020/12/SVdic2020.pdf>
 - Organización de las Naciones Unidas, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, División de Población. (2020). **Número total de migrantes internacionales (mediados de año) 2020**. Obtenido de Portal de Datos Mundiales sobre la Migración: https://www.migrationdataportal.org/es/international-data?i=stock_abs_&t=2020&cm49=222
 - Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD] El Salvador. (2020). **Aprender de la crisis: 10 ideas para proteger a las MYPES y recuperar los medios de vida**. San Salvador: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo El Salvador.
 - PNUD El Salvador y OIM. (2021). **Impacto del COVID 19 en hogares con personas migrantes en La Unión, El Salvador**. El Salvador: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) El Salvador y Organización Internacional para las Migraciones.

Anexo 1: Preguntas de investigación y fuentes de datos para el Estudio de Mercado Laboral

Preguntas de investigación	Datos cuantitativos	Datos cualitativos				
	Encuestas a empresas	Asociaciones	Centros de Formación	Gobierno Local	Cadenas de Valor	Grupos Focales
1. ¿Cuál es el estado del mercado laboral y la situación de la economía en la Zona Oriental de El Salvador frente a la reactivación socioeconómica post COVID-19?						
a. ¿Qué sectores enfrentan una mayor competencia entre empresas locales?	X	X			X	
b. ¿Qué sectores o industrias tienen una demanda que no está siendo satisfecha por las empresas existentes en la zona?	X	X			X	
c. ¿Cuáles fueron los sectores más afectados por la pandemia y cuáles han sido las barreras para su recuperación?	X	X			X	
2. ¿En qué sectores y ocupaciones podrían encontrar oportunidades de empleo las personas capacitadas por el programa?						
a. ¿Cuáles son las condiciones actuales de contratación? ¿Hay limitaciones hacia grupos vulnerables (mujeres, personas retornadas)? ¿En cuáles sectores y por qué?	X	X	X	X		X
b. ¿Cuáles son las competencias técnicas y habilidades que demanda el sector productivo en las áreas de mayor crecimiento?	X	X			X	X
c. ¿Cuál es la demanda laboral en los sectores y ocupaciones productivas con mayor potencial de crecimiento?	X	X			X	
3. ¿Cuál es el contexto en el que operan los proveedores de formación profesional públicos y privados?						
a. ¿Qué características de sus programas son únicas y cuáles son similares a otros programas en la zona?			X			
b. ¿Cuáles son algunos de los vacíos en sus ofertas de programas?	X		X			
c. ¿Cuáles son las principales fortalezas y desafíos a los que se enfrentan?			X			
4. ¿De qué manera se puede generar sostenibilidad en la relación entre los centros de formación profesional con el sector privado y público?						
a. ¿Cuáles son las modalidades y contenidos priorizados en las capacitaciones de personal llevadas a cabo por las empresas?	X	X	X			
b. ¿Cuáles son las percepciones de las empresas sobre los centros de formación profesional y la juventud graduada de ellos?	X	X			X	
c. ¿Cómo se pueden crear o potenciar vínculos entre los centros de formación profesional, las empresas y el gobierno local para facilitar la inserción laboral de la juventud capacitada?	X	X	X	X		
5. ¿Cuál es la pertinencia o desajuste de las habilidades de la juventud con el mercado local?						
a. ¿Cuál es el perfil socioeconómico, educativo y laboral de las personas trabajadoras nacionales y retornadas de la zona?						X
b. ¿Cuál es la percepción de los cursos de formación profesional entre la juventud de la zona en general?						X
c. ¿Cuáles son los desafíos de la juventud de la zona para encontrar empleo en los distintos sectores económicos?					X	X
d. ¿Qué cursos o capacitaciones generan mayor interés en la juventud para lograr medios de vida sostenibles?			X			X

Anexo 2: Número de encuestas realizadas según sector económico

CIU Rev. 4	Total de empresas en el rubro	Porcentaje
10. Elaboración de productos alimenticios	26	3.1%
11. Elaboración de bebidas	1	0.1%
26. Fabricación de productos de informática, electrónica y óptica	2	0.2%
27. Fabricación de equipo eléctrico	1	0.1%
33. Reparación e instalación de maquinaria y equipo	4	0.5%
35. Suministros de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	1	0.1%
41. Construcción de edificios	1	0.1%
42. Obras de ingeniería civil	3	0.4%
43. Actividades especializadas de construcción	3	0.4%
45. Reparación de vehículos automotores y motocicletas	42	5.1%
46. Comercio al por mayor, excepto de vehículos automotores	33	4.0%
47. Comercio al por menor, excepto de vehículos automotores	345	41.6%
55. Actividades de alojamiento	19	2.3%
56. Actividades de servicio de comidas y bebidas	80	9.7%
59. Actividades de producción de películas, videos, televisión, sonido	6	0.7%
60. Actividades de programación y transmisión	3	0.4%
61. Telecomunicaciones	5	0.6%
62. Programación informática, consultoría informática	1	0.1%
63. Actividades de servicios de información	1	0.1%
69. Actividades jurídicas y contables	41	4.9%
72. Investigación científica y desarrollo	1	0.1%
74. Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	5	0.6%
79. Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos	3	0.4%
81. Actividades de servicios a edificios y paisajismo	1	0.1%
82. Actividades administrativas y de apoyo de oficinas	12	1.4%
85. Enseñanza	9	1.1%
90. Actividades creativas artísticas y de esparcimiento	5	0.6%
95. Reparación de computadoras y de efectos personales y domésticos	1	0.1%
Otros	151	18.1%
Total	829	100%

Anexo 3: Obstáculos enfrentados por las empresas por nivel de severidad

	No es un obstáculo en lo absoluto	Obstáculo muy leve	Obstáculo leve	Obstáculo moderado	Obstáculo severo	Obstáculo muy severo	No Sabe	No Responde	No aplica
Demanda insuficiente	29.1%	13.8%	23.3%	18.6%	9.3%	4.6%	1.2%	0.0%	0.2%
Importaciones que compiten con productos locales	39.7%	10.7%	18.1%	11.6%	4.9%	3.0%	3.1%	0.0%	8.8%
Escasez de mano de obra calificada	49.0%	11.3%	14.7%	10.6%	5.5%	2.9%	1.9%	0.1%	3.9%
Escasez de materia prima	45.0%	10.4%	15.8%	14.1%	4.6%	2.9%	2.2%	0.0%	5.1%
Costo de materia prima	28.3%	7.5%	18.0%	20.5%	10.4%	8.6%	2.2%	0.1%	4.5%
Limitado acceso a financiamiento o crédito	46.7%	11.5%	11.3%	9.4%	6.0%	5.3%	6.3%	0.1%	3.4%
Alto número de establecimientos competidores locales	28.6%	14.1%	18.1%	18.2%	10.4%	7.7%	2.5%	0.0%	0.4%
Inseguridad ciudadana	39.0%	14.0%	18.0%	12.7%	7.0%	6.3%	2.1%	0.1%	1.0%

Pregunta: Indique los factores que podrían limitar la habilidad de la empresa de incrementar las ventas actuales. Para cada afirmación, indique qué tan grande es el obstáculo. Piense en una escala de 0 a 5, donde "0" significa que no es un obstáculo en lo absoluto y "5" significa que es un obstáculo muy severo.

Anexo 4: Afectaciones percibidas por las empresas a partir de la contención por COVID-19 por temporalidad

Paro de actividades		
-	Número	Porcentaje
No le afectó	87	13%
Sí, afectó de forma temporal (menos de seis meses)	527	76%
Sí, afectó de forma prolongada (más de seis meses)	82	12%
Total	696	100%

Desabasto de insumos o materias primas		
-	Número	Porcentaje
No le afectó	221	32%
Sí, afectó de forma temporal (menos de seis meses)	395	57%
Sí, afectó de forma prolongada (más de seis meses)	73	10%
No sabe	6	1%
No responde	1	0%
Total	696	100%

Disminución de los ingresos		
-	Número	Porcentaje
No le afectó	48	7%
Sí, afectó de forma temporal (menos de seis meses)	505	73%
Sí, afectó de forma prolongada (más de seis meses)	142	20%
No responde	1	0%
Total	696	100%

Menor acceso a servicios financieros		
-	Número	Porcentaje
No le afectó	303	44%
Sí, afectó de forma temporal (menos de seis meses)	288	41%
Sí, afectó de forma prolongada (más de seis meses)	80	11%
No sabe	25	4%
Total	696	100%

Otro		
-	Número	Porcentaje
Sin datos	616	89%
No le afectó	75	11%
Sí, afectó de forma temporal (menos de seis meses)	3	0%
Sí, afectó de forma prolongada (más de seis meses)	2	0%
Total	696	100%

Datos para las empresas que expresaron haber sido afectadas por la contención a partir de la pandemia por COVID-19

Anexo 5: Puestos de trabajo que se emplean en las empresas por sector económico

Puestos de trabajo	Comercio al por menor	Otros	Servicio de comidas y bebidas	Reparación de vehículos	Actividad jurídicas y contables	Comercio al por mayor	Elaboración de productos alimenticios	Del total de empresas encuestadas
Servicio al cliente	54%	66%	81%	31%	49%	73%	42%	60%
Ventas	75%	38%	58%	24%	2%	85%	62%	56%
Salud	9%	41%	8%	17%	59%	12%	15%	20%
Apoyo administrativo	13%	16%	16%	12%	68%	15%	15%	17%
Limpieza y mantenimiento general	7%	9%	20%	0%	10%	15%	12%	10%
Preparación de alimentos o bebidas	2%	1%	49%	2%	0%	3%	46%	8%
Operación y reparación de maquinaria y tecnología	7%	2%	8%	45%	0%	6%	4%	8%
Transporte	7%	4%	19%	5%	2%	18%	8%	7%
Informática y programación	6%	4%	8%	2%	2%	6%	4%	5%
Encargado/a de establecimiento	2%	21%	0%	0%	5%	0%	0%	5%
Construcción y obra manual	3%	2%	4%	5%	0%	6%	4%	4%
Control de calidad	3%	2%	10%	2%	0%	9%	8%	3%
Enseñanza	1%	1%	5%	0%	0%	0%	0%	2%
Otro	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
Guía de turismo	0%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%
Total de empresas encuestadas en el sector	345	164	80	42	41	33	26	829

Se seleccionaron las siete actividades económicas con mayor número de empresas encuestadas. La categoría de 100. Otro incluye actividades de salud y estética.

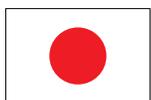
Anexo 6: Nivel de educación requerido en los puestos de trabajo a nivel de entrada (de cero a dos años de experiencia)

Puestos de trabajo	Ninguno	Básica (hasta 3° ciclo)	Bachillerato	Superior técnico	Superior universitario	Maestría y superior	No sabe	No responde
Ventas	7%	21%	66%	3%	3%	0%	0%	0%
Servicio al cliente	6%	26%	62%	3%	3%	0%	0%	0%
Informática y programación	2%	2%	22%	33%	33%	0%	4%	2%
Limpieza y mantenimiento general	14%	46%	36%	3%	0%	0%	0%	1%
Preparación de alimentos o bebidas	11%	41%	30%	8%	0%	0%	0%	11%
Apoyo administrativo	0%	2%	31%	11%	32%	1%	2%	21%
Transporte	10%	31%	51%	0%	0%	0%	3%	5%
Operación y reparación de maquinaria y tecnología	6%	16%	45%	14%	13%	0%	0%	6%
Construcción y obra manual	3%	23%	13%	3%	3%	0%	0%	55%
Enseñanza	0%	0%	15%	0%	54%	15%	0%	15%
Guía de turismo	25%	0%	0%	25%	25%	0%	0%	25%
Control de calidad	0%	3%	33%	13%	47%	0%	0%	3%
Otro	12%	12%	29%	25%	20%	3%	0%	0%

Anexo 7. Habilidades y competencias requeridas en los puestos de trabajo por sector económico

Habilidades/Competencias técnico vocacionales	Comercio al por menor	Otros	Servicio de comidas y bebidas	Elaboración de productos alimenticios	Actividad jurídicas y contables	Comercio al por mayor	Elaboración de productos alimenticios	Del total de empresas encuestadas
Atención al cliente	94%	92%	86%	73%	95%	94%	73%	92%
Responsabilidad e integridad	88%	90%	89%	73%	90%	94%	73%	89%
Trabajo en equipo	82%	87%	89%	65%	93%	85%	65%	85%
Comunicación interpersonal	73%	89%	74%	54%	98%	73%	54%	78%
Resolución de problemas	64%	73%	55%	42%	85%	82%	42%	66%
Planificación de proyectos	43%	59%	35%	23%	71%	45%	23%	47%
Manejo de números y contabilidad	46%	50%	36%	27%	59%	42%	27%	44%
Manejo de Office (Excel, Word, PowerPoint)	32%	51%	19%	12%	83%	39%	12%	37%
Manejo de maquinaria especializada	20%	49%	26%	31%	27%	24%	31%	31%
Redacción de documentos para el trabajo	24%	46%	14%	8%	71%	30%	8%	30%
Informática avanzada	8%	22%	3%	4%	39%	9%	4%	14%
Idioma inglés (a cualquier nivel)	3%	7%	6%	0%	10%	0%	0%	6%
Otras habilidades específicas al puesto	2%	1%	3%	4%	2%	6%	4%	2%
Total de empresas encuestadas en el sector	345	164	80	26	41	33	26	829

Se seleccionaron las siete actividades económicas con mayor número de empresas encuestadas. La categoría de 100. Otro incluye actividades de salud y estética.



Colaboración del
Pueblo Japonés

